

DERINIMO PAŽYMA
DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS 2023 M. LAPKRIČIO 8 D. NUTARIMO
NR. 858 „DĖL VALSTYBĖS IR SAVIVALDYBIŲ INSTITUCIJŲ IR ĮSTAIGŲ VERTINIMO
KRITERIJŲ ĮVERČIŲ APRAŠO PATVIRTINIMO“ PAKEITIMO

Eil. Nr.	Institucijos pavadinimas, rašto data, numeris	Pastabos ir pasiūlymai	Pastabų ir pasiūlymų įvertinimas
1.	Druskininkų savivaldybės administracija, 2026-01-22 raštas Nr. S12-326	<p>Druskininkų savivaldybės administracija, susipažinusi su Lietuvos savivaldybių asociacijos 2026 m. sausio 13 d. pateiktu Valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčių aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 858 „Dėl valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčių aprašo patvirtinimo“, (toliau – Aprašas) pakeitimo projektu (toliau – Projektas) bei aiškinamuoju raštu, teikia pastabas / pasiūlymus dėl projekte numatomų pokyčių:</p> <p>Siūlomi Projekto pakeitimai, susiję su savivaldybės administracijos direktoriaus ir savivaldybės kontrolieriaus pareiginės algos koeficientų minimalių ribų didinimu, vertintini kaip nepakankamai sistemiškai ir neužtikrinantys aiškaus ir pagrįsto pareigybių tarpusavio santykio pagal atliekamų funkcijų sudėtingumą ir atsakomybės mastą.</p> <p>Analizuojant Projekto IV skyriaus 2 punkto siūlomą pakeitimą, kuriuo savivaldybės administracijos direktoriaus ir savivaldybės kontrolieriaus pareiginės algos koeficientų nustatymo atveju siūloma didinti minimalią pareiginės algos koeficiento ribą 0,15, pažymėtina, kad kyla pagrįstų abejonių dėl tokio sprendimo pakankamo pagrįstumo ir proporcingumo, vertinant bendrą savivaldybės administracijos direktoriaus ir savivaldybės kontrolieriaus darbo užmokesčio peržiūrėjimo bei augimo tendenciją.</p> <p>Atkreiptinas dėmesys, kad aiškinamajame rašte pagrindiniu siūlomų pakeitimų argumentu nurodomas nuo 2026 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 1 ir 2 priedų pakeitimo įstatymas Nr. XV-690, kuriuo buvo padidinti valstybės tarnautojų minimalūs pareiginės algos koeficientai. Tačiau rengiant Projektą nebuvo pakankamai kompleksiskai įvertinti ir kiti reikšmingi veiksniai, darantys tiesioginę įtaką subalansuotų atlyginimų formavimui viešajame sektoriuje, tarp jų:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tai, kad savivaldybės administracijos direktoriaus ir savivaldybės kontrolieriaus pareiginės algos koeficientų intervalai nebuvo peržiūrėti nuo 2024 m.; • kasmet didinama minimalioji mėnesinė alga, kuri nuo 2023 m. išaugo net 42,88 proc. ir 2026 m. pasiekė 1 153 Eur; • sveikatos priežiūros įstaigų vadovų darbo užmokesčio augimą kasmet, kuris nuo 2023 m. vidutiniškai didėjo apie 65 proc.; 	Neatsižvelgta. Pasiūlymas nesusijęs su šio nutarimo projektu. Klausimas bus sprendžiamas rengiant atitinkamų įstatymų projektus.

		<p>• švietimo įstaigų vadovų darbo užmokesčio augimą, kuris įgyvendinat Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinę sutartį nuo 2023 m. vidutiniškai didėjo apie 61 proc., didinant darbo užmokestį 2 kartus per metus ir planuojant didinimą 2026 m. rugsėjo mėn.</p> <p>Vadovaujantis minėtu Aprašu, savivaldybės administracijos direktoriaus ir savivaldybės kontrolieriaus pareiginės algos koeficientas nustatomas atsižvelgiant į surinktų įverčių sumą (balų skaičių), kuri lemia pareiginės algos koeficiento intervalą. Tačiau lyginant šioms pareigybėms taikomus koeficientų intervalus su Aprašo III skyriaus pirmos lentelės 4 eilutėje (5–7 balai) nustatytais intervalais, akivaizdu, kad siūlomi pakeitimai neužtikrina aiškos ir logiškai pagrįstos pareigybių diferenciacijos, atsižvelgiant į minėtų pareigybių funkcijų sudėtingumą, atsakomybės mastą ir vadovaujamo darbo apimtį.</p> <p>Pažymėtina, kad savivaldybės administracijos direktorius yra aukščiausio lygmens administracinis vadovas savivaldybėje, atsakingas už visos savivaldybės administracijos veiklos organizavimą, strateginių sprendimų įgyvendinimą, teisės aktų vykdymą bei reikšmingų strateginių projektų, finansinių ir žmogiškųjų išteklių valdymą. Atsižvelgiant į šių funkcijų svarbą ir atsakomybės lygį, siūlomi pareiginės algos koeficientų intervalai, ypač jų artimumas 4 eilutėje numatytiems dydžiams, kelia abejonių dėl adekvačios diferenciacijos tarp pareigybių ir darbo užmokesčio sistemos pusiausvyros.</p> <p>Tai pačiai pareigybių grupei priskiriamas ir savivaldybės kontrolierius, kurio vykdomos funkcijos – savivaldybės biudžeto vykdymo, finansinės atskaitomybės, teisėtumo ir veiklos efektyvumo kontrolė – reikalauja aukšto lygio kompetencijos ir nepriklausomumo, todėl šios grupės pareigybių pareiginės algos koeficientų nustatymas turėtų būti vertinamas kompleksiskai, užtikrinant tarpusavio proporcingumą ir nuoseklumą.</p> <p>Atsižvelgiant į šių pareigybių funkcijų pobūdį ir atsakomybės lygį, jų pareiginės algos koeficientų nustatymas turi būti vertinamas kompleksiskai, užtikrinant tarpusavio proporcingumą ir nuoseklumą visoje darbo užmokesčio sistemoje.</p> <p>Taip pat pažymėtina, kad jau dabar savivaldybėse ryškėja nesubalansuotos darbo užmokesčio tendencijos, kai atskirų viešojo sektoriaus sričių vadovų atlyginimai auga sparčiau nei savivaldos administracinių ir politinių vadovų darbo užmokestis, kas ženkliai didina atotrūkį tarp savivaldybės mero ir įstaigų vadovų atlyginimų. Tokios tendencijos kelia riziką darbo užmokesčio sistemos nuoseklumui ir ilgalaikiam jos stabilumui. Pastarųjų metų teisės aktų pakeitimai bei atnaujinta Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinė sutartis reikšmingai paveikė darbo užmokesčių augimą atskirose viešojo sektoriaus srityse ir išryškino didėjantį atotrūkį tarp</p>	
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

		<p>aukščiausio savivaldos politinio vadovo – savivaldybės mero ir įstaigų vadovų atlyginimų:</p> <p>Svarbiausi 2023–2026 m. pokyčiai, susiję su darbo užmokesčio didėjimu</p> <table><caption>Approximate data from the chart (in EUR)</caption><thead><tr><th>Metai</th><th>Minimalioji mėnesinė alga (MMA)</th><th>Savivaldybės mero DU</th><th>Sveikatos priežiūros įstaigų vadovų DU vidurkis</th><th>Švietimo įstaigų vadovų DU vidurkis</th></tr></thead><tbody><tr><td>2023</td><td>~1000</td><td>~5500</td><td>~6000</td><td>~4200</td></tr><tr><td>2024</td><td>~1000</td><td>~5500</td><td>~7500</td><td>~5200</td></tr><tr><td>2025</td><td>~1000</td><td>~5500</td><td>~8500</td><td>~5800</td></tr><tr><td>2026</td><td>~1000</td><td>~5500</td><td>~8500</td><td>~6800</td></tr></tbody></table> <p>Atsižvelgiant į tai, kad minimalioji mėnesinė alga didinama kasmet, o kitų viešojo sektoriaus sričių vadovų darbo užmokestis per pastaruosius metus augo sparčiai ir nuosekliai, siūlomi Projekto pakeitimai, susiję su savivaldybės administracijos direktoriaus ir savivaldybės kontrolieriaus pareiginės algos koeficientais, neįvertina realių ir besitęsiančių darbo užmokesčio augimo tendencijų. Todėl Projekte siūlomi pakeitimai turi būti peržiūrėti iš esmės ir koreguojami kompleksiskai, siekiant užtikrinti atsakomybės lygį atitinkantį, nuoseklų ir sistemiškai subalansuotą darbo užmokesčio formavimą sistemą savivaldybėse.</p>	Metai	Minimalioji mėnesinė alga (MMA)	Savivaldybės mero DU	Sveikatos priežiūros įstaigų vadovų DU vidurkis	Švietimo įstaigų vadovų DU vidurkis	2023	~1000	~5500	~6000	~4200	2024	~1000	~5500	~7500	~5200	2025	~1000	~5500	~8500	~5800	2026	~1000	~5500	~8500	~6800	
Metai	Minimalioji mėnesinė alga (MMA)	Savivaldybės mero DU	Sveikatos priežiūros įstaigų vadovų DU vidurkis	Švietimo įstaigų vadovų DU vidurkis																								
2023	~1000	~5500	~6000	~4200																								
2024	~1000	~5500	~7500	~5200																								
2025	~1000	~5500	~8500	~5800																								
2026	~1000	~5500	~8500	~6800																								
2.	Akmenės rajono savivaldybės meras, 2026-01-21 raštas Nr. MS-49	<p>Atsakydamas į prašymą pateikti pastabas ir pasiūlymus dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimo Nr. 858 (toliau – Nutarimas) projekto, pateikto 2026-01-13 raštu Nr. SAVP-2026/15, kartu teikiu prašymą kreiptis į Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministeriją dėl teisinio reguliavimo darnos, sistemiskumo užtikrinimo savivaldoje įsivyraujant nepagrįstai disproporcijai.</p> <p>Nutarimo projekte savivaldybių įstaigų vadovams, surinkusiems didžiausią balų skaičių (11–13 balų) paliekamas gerokai per mažas maksimalus pareiginės algos koeficientas (toliau – koeficientas) – 3,0, palyginti su Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatyme nurodytu biudžetinių įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientu, kuris gali siekti 3,98, ar Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugpjūčio 23 d. nutarime Nr. 1341 „Dėl valstybės valdomų įmonių vadovų darbo užmokesčio“ savivaldybės valdomų mažų ir labai mažų įmonių vadovams galimu taikyti maksimaliu 4,3 koeficientu ar vidutinių įmonių – 5,3 koeficientu.</p> <p>Pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 20 straipsnio 1 dalį, savivaldybės mero priimamų politinio pasitikėjimo valstybės tarnautojų (pavyzdžiui, administracijos direktorių) pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti savivaldybės mero pareiginės algos koeficiento. Lietuvos Respublikos valstybės politikų darbo užmokesčio įstatyme numatytas didžiausias mero pareiginės algos koeficientas (didžiosiose, per 500 tūkst. gyventojų turinčiose savivaldybėse) šiuo metu yra tik 3,5. Susidaro įdomi</p>	<p>Neatsižvelgta. Pasiūlymas nesusijęs su šio nutarimo projektu. Klausimas bus sprendžiamas rengiant atitinkamų įstatymų projektus.</p>																									

	<p>situacija: savivaldybės administracijos direktoriaus pareiginės algos koeficientas negali būti didesnis nei 3,5, nes jį riboja mero koeficientas, o tuo tarpu tai pačiai savivaldybei pavaldžių biudžetinių įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientas gali būti iki 3,98, savivaldybės valdomos įmonės vadovų – 4,3, jei ji maža ar labai maža, 5,3, jei ji vidutinė, ir net 11,0, jei ji didelė. Atkreiptinas dėmesys, kad pagal Nutarimo projektą, valstybės įstaigų vadovams režio maksimali riba didinama iki 4,00.</p> <p>Tokia padėtis, kai aukštesnės pareigybės pareiginės algos koeficiento maksimalus dydis yra žemesnis už pavaldžios pareigybės pareiginės maksimalų dydį, pažeidžia viešojo sektoriaus pareigybių pavaldumo logiką. Tokie maksimalūs merų pareiginės algos koeficientai (3,5) ir nelygiavertė darbo užmokesčio sistema leidžia daryti išvadą, kad savivaldoje siekiama sukurti neįvertintą ir tuo pačiu nepatrauklią politinę poziciją. Atkreipiu dėmesį, kad merams priedas už ištarnautus Lietuvos valstybei metus nėra skaičiuojamas. Kaip rašiau 2025 m. lapkričio 10 d. rašte, taip ir toliau laikausi pozicijos, kad politikų darbo užmokesčio, kaip ir tarnautojų, sudedamosios dalys turėtų būti: pareiginė alga, priemokos, priedai už ištarnautus Lietuvos valstybei metus, mokėjimai už darbą poilsio ir švenčių dienomis, darbą naktį, viršvalandinį darbą.</p> <p>Siekiant užtikrinti tinkamą Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 20 str. 1 d. įgyvendinimą ir sudaryti sąlygas adekvačiam administracijos direktorių bei įstaigų vadovų apmokėjimui, būtina proporcingai didinti merų pareiginės algos koeficientus, nustatytus Lietuvos Respublikos valstybės politikų darbo užmokesčio įstatyme.</p> <p>Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, siūlau kreiptis į Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministeriją dėl merų ir administracijos direktorių maksimalaus koeficiento didinimo, kad būtų išlaikyta vidinė teisingumo sistema toje pačioje savivaldybėje. Siūlau nustatyti didžiausią merų koeficientą ne mažesnę kaip 5,00. Taip atsirastų galimybė didinti administracijos direktorių pareiginės algos koeficientą ir išlaikyti proporciją tarp administracijos direktorių ir administracijai pavaldžių įstaigų vadovų atlyginimų.</p> <p>Jei šiuo metu nustatytas maksimalus merų koeficientas (3,5) nebus didinamas, savivaldybės administracijos direktoriaus pareiginės algos koeficientas (pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 20 str. 1 d.) negalės būti didesnis nei 3,5, o biudžetinės įstaigos vadovo koeficientas bus 3,98. Tai reiškia, kad tiek savivaldybės vadovas, tiek aukščiausias savivaldybės administracijos valstybės tarnautojas uždirbs mažiau nei, pavyzdžiui, socialinių paslaugų namų ar bibliotekos vadovas. Pažymėtina, kad konkrečių įstaigų, įmonių vadovai dirba konkrečioje jų nuostatuose ar įstatuose numatytoje srityje, kai tuo tarpu merai ir administracijų direktoriai vykdo funkcijas, nurodytas Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo 6 ir 7 straipsniuose, daugybėje skirtingų sričių, be to, merai, pasitelkdami administraciją, dar ir kontroliuoja bei prižiūri savivaldybės</p>	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

		<p>viešojo administravimo institucijų, įstaigų ir įmonių vadovų veiklą, kaip jie įgyvendina įstatymus, Vyriausybės nutarimus, savivaldybės tarybos sprendimus, koordinuoja ir kontroliuoja viešąsias paslaugas teikiančių subjektų darbą, įgyvendina juridinio asmens dalyvio turtines ir neturtines teises bei pareigas ir atlieka kitas pagal įstatymus ir savivaldybės tarybos sprendimus priskirtas savivaldybės juridinių asmenų valdymo funkcijas. Todėl tik kompleksinis koeficientų kėlimas (įskaitant merus) užtikrintų teisinės sistemos darną.</p> <p>Taip pat atkreipiu dėmesį, kad prašymas didinti merų pareiginės algos koeficientus grindžiamas ne tik tuo, kas išdėstyta, bet ir tuo, kad tai viena iš priemonių pritraukti specialistus į regionus. Siekiant išlaikyti kompetentingus specialistus ar pritraukti naujus, būtina užtikrinti tinkamą atlygį. Dėl minėtų priežasčių, t. y. dėl ribojamo administracijos direktoriaus maksimalaus pareiginės algos koeficiento, ribojamas ir kitų administracijos specialistų maksimalus pareiginės algos koeficientas. Tokiu būdu atimama galimybė didinti pareigines algas specialistams. Tai nulemia jų sprendimą net tik palikti darbo vietą, bet ir rajoną.</p> <p>Tuo pačiu informuoju, kad Akmenės rajono savivaldybės administracijoje (toliau – Administracija) 2025 m. iš viso buvo organizuotas 41 konkursas valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigoms eiti: įvykusiais laikomi 15, kuriuose 13 asmenų sutiko eiti laimėtas pareigas, 2 asmenys atsisakė, nes gavo geresnius pasiūlymus didmiesčiuose. Pažymėtina, kad per 2025 m. bendrai neįvyko 26 konkursai, nes 16 konkursų nebuvo pretendentų, 2 konkursuose pretendentai neatvyko, 6 konkursuose pretendentai neatitiko reikalavimų, 2 konkursuose nei vienas pretendentas nesurinko 6 balų. Tai patvirtina, kad pareiginių atlyginimų koeficientų didinimo klausimas šiai dienai yra labai svarbus, ir ši situacija, pradedant nuo merų ir administracijos direktorių, turi keistis priimant atitinkamus sprendimus.</p>	
3.	Lietuvos savivaldybių asociacija, 2026-01-27 raštas Nr. SD-2026/42	<p>Projekte siūloma keisti tik valstybės institucijų ir įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientų intervalus, didinant tiek minimalius, tiek maksimalius dydžius (iki 4,0). Atkreipiame dėmesį, kad savivaldybių institucijų ar įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientų intervalų maksimalūs dydžiai lieka nepakitę. Savivaldybės administracijos direktoriaus ir savivaldybės kontrolieriaus pareiginės algos koeficientų intervalai nebuvo peržiūrėti nuo 2024 m. Šiuo metu galiojantys jiems pareiginės algos koeficientų intervalai (daugumos savivaldybių 8–10 balų grupėje sudaro nuo 1,50 iki 2,50) savivaldybių vertinami kaip nepakankamai sistemiški, neužtikrinantys aiškaus ir pagrįsto pareigybių tarpusavio santykio pagal atliekamų funkcijų sudėtingumą ir atsakomybės apimtį.</p> <p>Pažymėtina, kad Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimais padidinti minimalūs pareiginės algos koeficientai taikomi visiems valstybės tarnautojams, įskaitant einančius</p>	<p>Neatsižvelgta. Pasiūlymas nesusijęs su šio nutarimo projektu. Klausimas bus sprendžiamas rengiant atitinkamų įstatymų projektus.</p>

		<p>pareigas savivaldybių institucijose. Atsižvelgiant į tai, poįstatyminiu teisiniu reguliavimu neturėtų būti siaurinama įstatymo taikymo apimtis ar sudaromos prielaidos riboti jo įgyvendinimą savivaldybių institucijų ir įstaigų atžvilgiu.</p> <p>Pažymime ir tai, kad savivaldybių administracijų vadovams nustatomi maksimalūs koeficientai yra ženkliai žemesni nei kituose viešojo sektoriaus darbo apmokėjimo modeliuose. Biudžetinių įstaigų vadovų maksimalus pareiginės algos koeficiento dydis, vadovaujantis Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 1 priedu, siekia 3,98. Švietimo įstaigų vadovams gali būti taikomas koeficientas iki 2,7669, kuris taip pat dar gali būti didinamas iki 25 procentų. Viešųjų įstaigų vadovams pagal Viešųjų įstaigų darbo apmokėjimo įstatymą nustatyti koeficientų intervalai I kategorijai sudaro 2–3,98, II kategorijai – 1,1–3,4.</p> <p>Šie intervalai rodo, kad daugumos savivaldybių administracijų vadovams nustatoma maksimali 2,50 riba yra žemiausia visame viešajame sektoriuje ir neatitinka šios pareigybės atsakomybės lygio, funkcijų apimtys ir veiklos sudėtingumo.</p> <p>Atsižvelgiant į išdėstytas aplinkybes, manome, kad savivaldybių institucijų ir įstaigų vadovams taikomo pareiginės algos koeficiento intervalo išplėtimas, didinant ne tik apatinę, bet ir viršutinę ribą, analogiškai kaip siūloma valstybės institucijų atžvilgiu, būtų teisėtas, nuoseklus ir užtikrinantis tinkamą Valstybės tarnybos įstatymo nuostatų įgyvendinimą savivaldybių lygmeniu.</p>	
4.	Anykščių rajono savivaldybės meras, 2026-01-27 raštas Nr. SD-2026/42	<p>Susipažinę su teikiamu Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimo Nr. 858 „Dėl valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčių aprašo patvirtinimo“ pakeitimo projektu, iš esmės pritariame projekto tikslui – suderinti pareiginės algos koeficientų intervalus su nuo 2026 m. sausio 1 d. įsigaliojusia Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 1 ir 2 priedų pakeitimais.</p> <p>Kartu atkreipiame dėmesį, kad projekte savivaldybių institucijų ir įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientų atžvilgiu siūloma didinti tik apatinę intervalo ribą, paliekant viršutinę ribą nepakitusia, kai tuo tarpu valstybės institucijų atveju siūloma didinti abi intervalo ribas.</p> <p>Pažymėtina, kad Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimais padidinti minimalūs pareiginės algos koeficientai taikomi visiems valstybės tarnautojams, įskaitant einančius pareigas savivaldybių institucijose. Atsižvelgiant į tai, poįstatyminiu teisiniu reguliavimu neturėtų būti siaurinama įstatymo taikymo apimtis ar sudaromos prielaidos riboti jo įgyvendinimą savivaldybių institucijų ir įstaigų atžvilgiu.</p> <p>Taip pat atsižvelgtina į tai, kad pagal Vietos savivaldos įstatymą savivaldybėms yra priskirtos savarankiškosios funkcijos, o savivaldybių institucijos veikia įstatymų nustatytos kompetencijos ribose, savarankiškai įgyvendindamos viešojo administravimo uždavinius. Šiame kontekste savivaldybių</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>Pasiūlymas nesusijęs su šio nutarimo projektu. Klausimas bus sprendžiamas rengiant atitinkamų įstatymų projektus.</p>

		<p>institucijų ir įstaigų vadovų darbo apmokėjimo reguliavimas turi sudaryti pakankamas prielaidas šiai kompetencijai realiai įgyvendinti.</p> <p>Be to, savivaldybės administracijos direktorius yra politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojas, kuriam nėra taikoma Valstybės tarnybos įstatyme nustatyta formali veiklos vertinimo sistema, o jo atsakomybės apimtis kyla tiesiogiai iš Vietos savivaldos įstatymo nuostatų ir mero jam pavestų uždavinių. Todėl pareiginės algos koeficiento intervalo plotis šiuo atveju yra esminė priemonė individualizuotam ir proporcingam atlygio nustatymui.</p> <p>Atsižvelgiant į išdėstytas aplinkybes, manytina, kad savivaldybių institucijų ir įstaigų vadovams taikomo pareiginės algos koeficiento intervalo išplėtimas, didinant ne tik apatinę, bet ir viršutinę ribą, analogiškai kaip siūloma valstybės institucijų atžvilgiu, būtų teisėtas, nuoseklus ir užtikrinantis tinkamą Valstybės tarnybos įstatymo nuostatų įgyvendinimą savivaldybių lygmeniu.</p>	
5.	Viešojo valdymo agentūra, 2026-01-29 raštas Nr. D-119	Atsižvelgiant į Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą, kuria nustatomos vienodo darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas (toliau – Skaidraus atlygio direktyva), atlikus valstybės institucijų ar įstaigų įvertinimą, siūlome Pakeitimo projekto rengėjui įvertinti galimybę paskirstyti valstybės institucijas ar įstaigas į grupes.	Neatsižvelgta. Pasiūlymas nesusijęs su šio nutarimo projektu. Klausimas bus sprendžiamas rengiant atitinkamų įstatymų projektus.