

LIETUVOS RESPUBLIKOS
BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO IR KOMISIJŲ NARIŲ ATLYGIO UŽ DARBĄ ĮSTATYMO
NR. XIII-198 1, 5, 6, 8 IR 9 STRAIPSNIŲ BEI 1 IR 2 PRIEDŲ PAKEITIMO 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
Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ (2024-10-04, Nr. 10-183)	<p>Dėl 5 str. 1 d. 5 p. ir 5 str. 3 d. <u>Nesutinkame su pakeitimu.</u> Šiuo metu galiojanti tvarka ir minėtų straipsnių dispozicijos yra tikslios ir aiškios, darbdavys turi tikslų kriterijų, į kurį privalo atsižvelgti, skiriant kintamąją dalį darbuotojui, t. y. į jo praėjusių metų veiklos vertinimą. Visgi, praktikoje pasitaiko atvejų, kuomet ir dėl minėto kriterijaus taikymo kyla ginčų – darbdavių subjektyvumas ir formalus darbuotojų vertinimas yra viena didžiausių problemų praktikoje, ginant ir atstovaujant darbuotojus. LPS „Solidarumas“ nuomone, darbdaviams bus suteikta pernelyg plati diskrecijos teisė skiriant kintamąją dalį darbuotojams, neatsižvelgus į jo praėjusių metų veiklos vertinimą, kadangi darbdavys galės nusistatyti kriterijus, palankius būtent darbdaviui, o ne darbuotojui. LPS „Solidarumas“ pažymi, jog šiuo metu galiojančios aptartos įstatymo nuostatos yra aiškios, tikslios, nepaliekančios vietos interpretacijai ir jomis privalo būti vadovujamasi be tolimesnių pakeitimų, o būtent, paliekant šias įstatymo ir jo straipsnių redakcijas galioti jų nekeičiant:</p> <p>5 straipsnis. Darbo užmokestis ir darbo apmokėjimo sistema 1. Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo užmokestį sudaro: <...> 5) kintamoji dalis, jeigu ji numatyta darbo apmokėjimo sistemoje ir skiriama darbuotojui, atsižvelgiant į jo praėjusių metų veiklos vertinimą šio įstatymo ir darbo apmokėjimo sistemos nustatyta tvarka.</p> <p>5 straipsnis. Darbo užmokestis ir darbo apmokėjimo sistema 3. Kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos, <...>.</p>	<p>Neatsižvelgti. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo (toliau – Įstatymas) 5 straipsnio 1 dalies 5 punktu, kintamoji dalis jau ir šiuo metu gali būti skiriama ne tik atsižvelgiant į darbuotojo praėjusių metų veiklos vertinimą, bet ir kitais darbo apmokėjimo sistemoje numatytais atvejais (pvz., darbuotojams, grįžusiems iš vaiko priežiūros atostogų, po išbandymo laikotarpio ar kt. darbo apmokėjimo sistemoje numatytais atvejais):</p> <p>„5) kintamoji dalis, jeigu ji numatyta darbo apmokėjimo sistemoje ir skiriama darbuotojui šio įstatymo ir darbo apmokėjimo sistemos nustatyta tvarka, atsižvelgiant į jo praėjusių metų veiklos vertinimą, <u>taip pat kitais darbo apmokėjimo sistemoje numatytais atvejais.</u>“</p> <p>Primename, kad <u>darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje.</u> Tik tuo atveju, jeigu nėra tai nustatančios</p>

		<p>kolektyvinės sutarties, darbo apmokėjimo sistemą privalo nustatyti ir padaryti ją prieinamą susipažinti visiems darbuotojams biudžetinės įstaigos vadovas. Tačiau prieš biudžetinės įstaigos vadovui nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka turi būti atliktos informavimo ir konsultavimo procedūros.</p> <p>Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 1, 4, 5, 6, 8 ir 9 straipsnių bei 1 ir 2 priedų pakeitimo įstatymo projekto (toliau – Įstatymo projektas) 2 straipsniu keičiamų Įstatymo 5 straipsnio 1 dalies 5 punkto ir to paties straipsnio 3 dalies pakeitimais siekiama neriboti kintamosios dalies skyrimo po neeilinio vertinimo (ne tik po eilinio), o taip pat numatyti, kad bet kuriuo kintamosios dalies skyrimo atveju kintamosios dalies dydis neviršytų 40 procentų pareiginės algos.</p>
<p>Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (2024-10-07, Nr. 102)</p>	<p>Įstatymo projektu siūloma neriboti galimybės skirti kintamąją dalį ir po neeilinio veiklos vertinimo. Atitinkamai siūloma koreguoti Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo (toliau – Įstatymas) 5 str. 1 d. 5 punktą ir to paties 5 str. 3 d., patikslinti išbraukiant žodžius „praėjusių metų“. Įstatymo projekte 5 str. 1 d. 5 p. išbraukiami žodžiai „praėjusių metų“, tačiau 5 str. 3 d. braukiami žodžiai „atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą“. LPSK atkreipia dėmesį, kad siūlomas pakeitimas stokodamas apibrėžtumo ir konkretumo sudaro ne tik interpretacines, bet ir manipuliacines sąlygas. Tokiu atveju atsiranda darbuotojo teisės į teisingą ir skaidrų atlyginimą pažeidimo rizika. Atitinkamai, darbuotojo veikla, priklausomai nuo vadovo subjektyvių ar objektyvių prižasčių gali</p>	<p>Neatsižvelgti. Įstatymo 9 straipsnio dalyje aiškiai yra reglamentuota, kad biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo metu yra vertinama biudžetinių įstaigų vadovų ir darbuotojų, <i>išskyrus mokytojus, pagalbos mokiniui specialistus ir darbininkus, praėjusių kalendorinių metų (nacionalinių ir valstybinių kultūros ir meno įstaigų atlikėjų – mėnesio (mėnesių)) veikla.</i> Šios vietos Įstatymo</p>

	<p>būti vertinama ir už 5 metus, metus ar už kelis mėnesius. Kasmetinis darbuotojo vertinimas yra apibrėžtas procedūrine tvarka, pagrįstas vadovo ir darbuotojo rašytiniu susitarimu atitinkamoje formoje fiksuojant metines užduotis ir jų vertinimo kriterijus. LPSK siūlo nekeisti dabar įstatyme esamos 5 str. 1 d. 5 p ir 5 str. 3 d. formuluotės, esant poreikiui papildyti formuluotę žodžiais „kasmetinio ar neeilinio“. Keičiant nurodytą formuluotę, LPSK siūlo laikytis Lietuvos Respublikos teisėkūros pagrindų įstatymo 3 str. 2 d. 6 ir 7 p. nustatyto aiškumo ir sistemiškumo principų, ir vienodai keisti Įstatymo projekto 5 str. 1 d. 5 p. bei 5 str. 3 d.</p>	<p>projekte nekeičiame. Todėl interpretacijų ir manipuliacijų, kad nuo vadovo subjektyvių ar objektyvių priešasčių gali būti vertinama darbuotojo veikla ir už 5 metus, metus ar už kelis mėnesius negali būti. Įstatymo projekto 2 straipsniu keičiamų Įstatymo 5 straipsnio 1 dalies 5 punkto ir to paties straipsnio 3 dalies pakeitimais siekiama neriboti kintamosios dalies skyrimo po neeilinio vertinimo (ne tik po eilinio), o taip pat numatyti, kad bet kuriuo kintamosios dalies skyrimo atveju kintamosios dalies dydis neviršytų 40 procentų pareiginės algos.</p>
<p>Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija (2024-10-07, Nr. 24-15415)</p>	<p>4. Atsižvelgiant į galiojančios Įstatymo 5 straipsnio 1 dalies 5 punkto nuostatos formuluotę „taip pat kitais darbo apmokėjimo sistemoje numatytais atvejais“, siūlytina papildomai įvertinti Projekto 3 straipsnio 1 dalies siūlymo tikslingumą</p>	<p>Neatsižvelgti. Siekis, kad įstatymas numatytų aiškiai, jog ir neeilinio vertinimo metu kintamosios dalies skyrimas yra galimas, nepriklausomai nuo to ar įstaigos yra tai nusimačiusios darbo apmokėjimo sistemoje, ar ne.</p>
<p>Savivaldybių socialinių globos įstaigų vadovų asociacija</p>	<p>Norisi atkreipti visų dėmesį dėl 5 straipsnio pakeitimo</p> <p>„1. Pakeisti 5 straipsnio 1 dalies 5 punktą ir jį išdėstyti taip: „kintamoji dalis, <u>jeigu ji numatyta darbo apmokėjimo sistemoje</u> ir skiriama darbuotojui šio įstatymo ir darbo apmokėjimo sistemos nustatyta tvarka, atsižvelgiant į jo veiklos vertinimą, taip pat kitais darbo apmokėjimo sistemoje numatytais atvejais.“</p> <p>Kaip visiems žinoma, kad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Įstatymas nustato biudžetinių įstaigų darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai), <u>darbo apmokėjimo sąlygas</u> ir dydžius. • Biudžetinės įstaigos darbuotojo pareiginę algą pagal darbo apmokėjimo sistemoje numatytus kriterijus ir pareiginės algos dydžius nustato darbuotoją į pareigas priimančias asmuo. <p><u>Taigi, manau, kad tikrai ne vienai biudžetinei įstaigai iškilo dilema dėl darbo apmokėjimo sistemoje kintamosios dalies kriterijų nustatymo.</u> Noriu pabrėžti, jog</p>	<p>Neatsižvelgti. Tinkamai įvertinti darbuotojo veiklą ir jo darbo kokybę bei kuriamą pridėtinę vertę įstaigai gali tik darbuotojo tiesioginis vadovas, kuris savo motyvuotą siūlymą dėl darbuotojo įvertinimo ir galimo skatinimo teikia darbuotoją į pareigas priimančiam asmeniui. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymo 11 straipsnio 1 dalies 5-7 punktais biudžetinės įstaigos vadovas nustato biudžetinės įstaigos darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą, jeigu biudžetinėje įstaigoje nėra sudaryta kolektyvinė</p>

	<p>biudžetinės įstaigos vadovas, nėra įstaigos steigėjas/savininkas, kad galėtų vienašališkai nuspręsti kintamosios dalies mokesčio dydį. Įstatyme nurodytos sąlygos dėl kintamosios dalies palieka laisvę improvizacijoms, tačiau lėšų klausimas bei dydžių klausimas išlieka ir krenta ant įstaigos vadovo pečių. (Įstaigos vadovas gali planuoti įstaigos pajamų ir kitas lėšas, bet savivaldybės biudžeto lėšos lieka savivaldybės sprendimų klausimas).</p> <p>Mano manymu, Įstatyme neturėtų būti nurodyta, jog <u>Biudžetinės įstaigos vadovas nustato darbo apmokėjimo sistemoje kriterijus ir pareiginės algos dydžius, kintamosios dalies kriterijus ir dydžius</u>, šiuo atveju, turėtų būti steigėjo prerogatyva, nes biudžetinės įstaigos vadovas, vienašališkai, negali priimti sprendimų dėl darbo užmokesčio mokesčio dydžio ir ypač dėl kintamosios dalies skyrimo, nes ne nuo vieno sprendimų tai priklauso.</p> <p>Jeigu savivaldybė darbo užmokesčio mokesčio fonde numatytų/numato skirti lėšų kintamajai daliai mokėti, tik tada įstaigos vadovas gali kalbėti su darbuotojais apie kintamosios dalies skyrimą.</p> <p>Prašyčiau į tai atkreipti dėmesį ir Įstatymu padėti sureguliuoti šią nuostatą, bet nepalikti vietos improvizacijoms, nes priešingu atveju, galimai, 2025 metais įstaigos vadovas dėl kintamosios dalies pateks į darbo ginčų lauką.</p>	<p>sutartis; organizuoja biudžetinės įstaigos finansinę apskaitą pagal Lietuvos Respublikos finansinės apskaitos įstatymą bei užtikrina racionalų ir taupų lėšų ir turto naudojimą, biudžetinės įstaigos veiksmingos vidaus kontrolės sistemos sukūrimą, jos veikimą ir tobulinimą. Biudžetinės įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos funkcijos nurodytos Biudžetinių įstaigų įstatymo 5 straipsnio 3 dalyje. Siekiant atsižvelgti į Jūsų siūlymus, reikėtų keisti minėto įstatymo nuostatas.</p> <p>Be to, viešojo sektoriaus apmokėjimo reformos tikslas buvo ir yra suteikti daugiau galių ir atsakomybės biudžetinių įstaigų vadovams, o su suteikiamomis galiomis atitinkamai atsiranda ir pareiga siekti, jog iš valstybės ar savivaldybių biudžeto būtų gaunamos reikalingos lėšos teisingam darbuotojų apmokėjimui arba kitais vidaus kontrolės būdais siekti įstaigos veiklos tobulinimo ir racionalaus lėšų naudojimo.</p>
<p>Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija (2024-10-08, Nr. 10-3275)</p>	<p>1. Atsižvelgiant į Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“, 29 punktą darbo apmokėjimo sistemoje pateikiami pareiginės algos koeficientų intervalai apima šias darbo užmokesčio dalis: darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigybės pareiginę algą, A1 lygio pareigybių pareiginės algos koeficientų padidinimą ir maksimalią galimą kintamąją dalį. Įstatymo projekto 4 straipsniu keičiamo Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo (toliau – Įstatymas) 6 straipsnio 4 dalyje siūlome išbraukti žodžius „darbo apmokėjimo sistemoje“, kadangi tai tampa neaktualu.</p>	<p>Neatsižvelgti. Įstatymo 6 straipsnio 4 dalyje išbraukus „darbo apmokėjimo sistemoje“ gali susidaryti teisinis neaiškumas, kai ši Įstatymo nuostata galės būti suprantama netiksliai, t. y. galės susidaryti išpūdis, kad A1 lygio pareigybės pareiginė alga yra didinama 20 proc. kiekvienam darbuotojui individualiai, o tai nėra šios nuostatos tikslas.</p>

		<p>Be to, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijos, patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“, yra tik rekomendacinio pobūdžio. Įstatyminį reguliavimą keisti, jį derinant su poįstatyminiu teisiniu reguliavimu (kuris yra tik rekomendacinio pobūdžio), neatitiktų teisės aktų hierarchijos principo turinio.</p>
	<p>2. Įstatymo projekto 5 straipsnyje siūloma nenumatyti minimalios priemokos dydžio ribos ir priemokos dydžio ribų netaikyti mokytojams ir pagalbos mokiniui specialistams. Pažymėtina, kad apmokėjimas už darbą yra vienas svarbiausių ir aktualiausių klausimų, dėl kurio dažniausiai kyla darbo ginčai. Panaikinant minimalias priemokų dydžių ribas atsiranda galimybė darbdaviams piktnaudžiauti šia įstatymo nuostata ir nesilaikyti teisingo apmokėjimo už darbą principo. Taip pat būtina pabrėžti, kad tiek valstybės tarnautojams, tiek darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, turėtų būti taikomi vienodi darbo apmokėjimo reikalavimai.</p> <p>Įstatymo projekte numatytų priemokų dydžio ribų netaikymas mokytojams ir pagalbos mokiniui specialistams nėra pagrįstas, taigi taip pat galimai pažeidžia teisingo apmokėjimo už darbą principą.</p> <p>Siekiant laikytis teisingo mokėjimo už darbą principo siūlome palikti minimalias 10 procentų ir maksimalias 80 procentų priemokų dydžių ribas visiems darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, netaikant išimčių.</p>	<p>Atsižvelgta iš dalies. Paliekama minimali priemokų riba, tačiau numatoma išimtis, kad šį priemokų ribas reglamentuojanti nuostata netaikoma mokytojams ir pagalbos mokiniui specialistams.</p> <p>Paprastai mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų pavadavimas ar papildomi darbai įvertinami valandomis. Adekvatus ir teisingas apmokėjimas už pavadavimą ar kitus darbus jiems skaičiuojamas su pavadavimu ar papildomų darbų atlikimu susijusių valandų skaičių (pamokoms, pasirengimui ar kitoms veikloms) padauginus iš jų vienai darbo valandai tenkančio apmokėjimo. Daugeliu atvejų apskaičiuota priemokos suma nepatenka į 10 – 80 procentų pareiginės algos intervalą. Be to, pavadavimo atveju, neaišku, nuo ko skaičiuoti 10 – 80 procentų: nuo darbuotojui nustatytos pareiginės algos ar nuo pareiginės algos,</p>

		<p>tenkančios pavadavimo dienoms. Jei priemoka už pavadavimą skaičiuojama nuo darbuotojui nustatytos pareiginės algos, tai netinka trumpalaikiam pavadavimui iki 15 valandų, nes tik pasiekus 15 valandų, priemoka peržengia 10 procentų pareiginės algos ribą. Vadovaujantis Įstatymo nuostata, pavadavimo valandos (iki 15 valandų) kainuotų gerokai brangiau (nuo 3 iki 15 kartų brangiau, atitinkamai apmokant už 5 arba 1 valandą). Pažymėtina, kad minimali riba netinka ir kitais atvejais (skiriant papildomus darbus ar už padidintą mastą), nes dažnai jų svoris sudaro labai nedidelę dalį pareiginės algos. Jei priemoka už pavadavimą skaičiuojama nuo pareiginės algos, tenkančios pavadavimo dienoms, tai tinka tik pavadavimui nuo 1 valandos iki 6 valandų, o pasiekus 6 valandas, viršijama 80 procentų pareiginės algos riba. Maksimalios ribos nustatymas taip pat labai trukdo tais pavadavimo atvejais, kai pavaduoti ilgesniam laikui skiriamas mokytojas, įdarbintas tik nedidele etato dalimi (pvz., pavaduojantis įdarbintas 0,2 etato, o pavaduoja sergantį kolegą, kuris dirba 1 etatu) – šiais atvejais teisingas atlygis už pavadavimą gali ir kelis kartus viršyti pavaduojančiojo pareiginę algą.</p>
	<p>3. Pažymėtina, kad karjeros valstybės tarnautojai po veiklos vertinimo į aukštesnes pareigas perkeliama pagal norminiu teisės aktu – Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 1 priedo lentelėje – įtvirtintą pareigybių grupių hierarchiją. Siekiant išlaikyti vienodą sistemą, siūlome, kad ir darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, į</p>	<p>Neatsižvelgta. Atkreipiame dėmesį, kad Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 1 priede valstybės tarnautojų pareigybės yra išsamiai išskaidytos į</p>

	<p>aukštesnes pareigas būtų perkeliama ne remiantis įstaigų vidinėse darbo apmokėjimo sistemose įtvirtinta pareigybių pakopų hierarchija, o pagal Įstatymo 3 straipsnyje ir Įstatymo 1 priede nurodytas pareigybių grupes.</p>	<p>atskiras pareigybių grupes, ko nėra Įstatymo 1 priede, todėl numačius, jog darbuotojo perkėlimas į aukštesnę pareigą yra taikytinas pagal Įstatymo 1 priedo hierarchiją gali susidaryti situacijos, kai darbuotojai tik labai retais ir išimtiniais atvejais bus perkeliama į aukštesnes pareigas, o tai niekaip neužtikrins tinkamo darbuotojų motyvavimo ir neatlieps įstaigų interesų.</p> <p>Be to, Įstatymo 1 priede nurodytoms pareigybių grupėms priskirtinos pareigybės skiriasi reikalaujama išsilavinimu (Įstatymo 2 straipsnis), todėl perkėlimas į aukštesnes pareigas vadovaujantis Įstatymo 1 priede numatyta pareigybių hierarchija neturėtų vykti, nes darbuotojui būtų apribota galimybė pereiti į aukštesnes pareigas, jeigu reikalaujama išsilavinimo neturėtų.</p> <p>Paminėtina, kad vadovaujantis Valstybės tarnybos įstatymo 9 straipsnio 1 dalimi asmenys, priimami į valstybės tarnautojų pareigas turėti ne žemesnį kaip aukštąjį universitetinį išsilavinimą arba aukštąjį koleginį išsilavinimą.</p>
<p>Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerija (2024-10-09, Nr. 2-3510)</p>	<p>Projekto 4 straipsnyje, kurio keičiamas įstatymo 6 straipsnis, nurodoma, kad A1 lygio pareigybių pareiginės algos koeficientai darbo apmokėjimo sistemoje didinami 20 procentų, palyginti su to paties lygmens (pakopos) pareigybėmis, kurių pareigybės aprašymu priskirtoms funkcijos vykdyti nereikalaujamas magistro kvalifikacinis laipsnis (išskyrus biudžetinių įstaigų vadovus).</p> <p>Pažymėtina, kad minėta nuostata nėra aiški tuo aspektu, kad visos A1 lygio pareigybės yra tokios pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis</p>	<p>Neatsižvelgta. Taip, Įstatymo 2 straipsnyje yra nurodyta, kad A1 lygio pareigybėms yra būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija. Įstatymo 6 straipsnio 4 dalyje nurodoma, kad A1 lygio pareigybių pareiginės algos</p>

	<p>universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija (taip numato įstatymo 2 straipsnis).</p> <p>Taip pat, atkreipiame dėmesį, kad įstaigos darbo apmokėjimo sistemose pareigybėms yra nurodžiusios pareiginės algos koeficientų intervalus, todėl siūlome dėl aiškumo nurodyti, kad A1 lygio pareigybėms pareiginės algos minimalūs koeficientai, jei tokie nustatomi, didinami 20 proc. Kitu atveju, nėra aišku, ar konkrečios pareigybės minimalūs ar maksimalūs pareiginės algos koeficientų intervale esantys koeficientai turi papildomai būti didinami 20 proc.</p>	<p>koeficientai darbo apmokėjimo sistemoje didinami 20 procentų, <u>palyginti su to paties lygmens (pakopos) pareigybėmis, kurių pareigybės aprašymu priskirtoms funkcijos vykdyti nereikalaujamas magistro kvalifikacinis laipsnis.</u></p> <p>Jeigu būtų atsižvelgta į Jūsų pastabą ir numatyta, kad 20 procentų didinami tik A1 lygio pareigybių pareiginės algos <u>minimalūs</u> koeficientai, tokia nuostata užkirstų kelią A1 lygio pareigybę užimančiam darbuotojui turėti nustatytą didesnę pareiginės algos koeficientą nei kad minimalioji riba. O tai prieštarautų teisingo apmokėjimo už darbą principui ir varžytų darbuotojo bei darbdavio teises. Vadovaujantis Įstatymo 6 straipsnio 7 dalimi, biudžetinės įstaigos darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal darbo apmokėjimo sistemoje numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato darbuotoją į pareigas priimančias asmuo.</p>
<p>Lietuvos savivaldybių asociacija, (2024-10-10, Nr. SD-2024/723)</p>	<p>Siūlome papildyti Projekto 7 straipsnio 2 priedą reglamentuojant švietimo centruose dirbančių dėstytojų ir metodininkų darbo užmokestį, t. y. šioms pareigybėms nustatyti atitinkamus pareiginės algos koeficientus, kurie būtų siejami su pedagoginio darbo stažu.</p>	<p>Neatsižvelgta. Minėtas siūlymas yra nepagrįstas dėl šių priežasčių:</p> <p>1. Pažymėtina, kad Įstatymo 7 straipsnyje ir 2 priede specialus darbo apmokėjimo reglamentavimas nustatytas ne visiems pedagoginiams darbuotojams (t. y. darbuotojams, įtrauktiems į Pareigybių, kurias atliekant darbas yra laikomas pedagoginiu, sąrašą, patvirtintą Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro 2003 m. spalio 9 d. įsakymu Nr. ĮSAK-1407 „Dėl Pareigybių, kurias</p>

		<p>atliekant darbas yra laikomas pedagoginiu, sąrašo patvirtinimo“), bet tik tiems, kuriems bendras biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo reglamentavimas yra nepakankamas ir dėl šių darbuotojų darbo specifikos, keliamų reikalavimų ar kitų aplinkybių tikslinga nustatyti specialias darbo apmokėjimo sąlygas. Įstatymo 7 straipsnyje ir 2 priede specialus reglamentavimas nustatytas konkrečioms pareigybėms: mokytojų (išskyrus trenerius), pagalbos mokiniui specialistų (ši sąvoka apima specialiųjų pedagogų, logopedų, surdopedagogų, tiflopedagogų, judesio korekcijos specialistų, karjeros specialistų, psichologų asistentų, psichologų, socialinių pedagogų, auklėtojų, koncertmeisterių, akompaniatorių pareigybes), mokyklų vadovų, jų pavaduotojų ugdymui, ugdymą organizuojančių skyrių vedėjų, švietimo pagalbos įstaigų vadovų, jų pavaduotojų ir skyrių vedėjų, kurių darbas laikomas pedagoginiu, pareigybėms.</p> <p>Į Įstatymo 2 priedą neįtrauktos ne tik švietimo pagalbos įstaigų dėstytojų ir metodininkų pareigybės, bet ir kitos pedagoginių darbuotojų pareigybės (pvz., treneris, klasių kuratorius, plaukimo instruktorius, vairavimo instruktorius, neformaliojo (papildomojo) ugdymo organizatorius, meno vadovas, mokytojas konsultantas). Šiems darbuotojams už</p>
--	--	--

		<p>darbą apmokama, laikantis bendrųjų Įstatymo nuostatų, jiems taikomas Įstatymo 1 priedas.</p> <p>2. Atkreiptinas dėmesys, kad švietimo pagalbos įstaigų vadovų, jų pavaduotojų ir skyrių vedėjų, kurių darbas laikomas pedagoginiu, darbo apmokėjimas nuo 2021 m. rugsėjo 1 d. buvo ištrauktas iš Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 priedą (dabartinėje redakcijoje – Įstatymo 2 priedas) siekiant sistemiškumo: nuo 2021 m. rugsėjo 1 d. didinant švietimo pagalbos specialistų, dirbančių švietimo pagalbos įstaigose, darbo užmokestį, buvo būtina sistemiskai keisti ir švietimo pagalbos įstaigų vadovaujančių darbuotojų darbo apmokėjimą, kad jų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai nebūtų mažesni už siūlomus naujus švietimo pagalbos specialistų koeficientus.</p> <p>Švietimo pagalbos įstaigų vadovaujančių darbuotojų darbo apmokėjimas neatsiejamas nuo kitų šių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo, reglamentuojamo Įstatymo 2 priede, todėl pagrįsta, kad švietimo pagalbos įstaigų vadovaujančių darbuotojų darbo apmokėjimas taip pat reglamentuojamas Įstatymo 2 priede.</p> <p>3. Pažymėtina, kad švietimo pagalbos įstaigose dirbantys metodininkai ir</p>
--	--	--

		<p>dėstytojai nėra atestuojami. Švietimo, mokslo ir sporto ministras nenustato reikalavimų šių darbuotojų kvalifikacijai. Siūlymas švietimo pagalbos įstaigose dirbančių dėstytojų ir metodininkų pareiginių algų koeficientus prilyginti mokytojo (ar švietimo pagalbos specialisto), kuriam suteikta kvalifikacinė kategorija, pareiginės algos koeficientams, yra nepagrįstas.</p>
--	--	---