Projekto
lyginamasis variantas

LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖ

NUTARIMAS
DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS 2023 M. LAPKRIČIO 8 D. NUTARIMO NR. 857 „DĖL DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS NUSTATYMO REKOMENDACIJŲ PATVIRTINIMO“ PAKEITIMO

2026 m. d. Nr.
Vilnius

Lietuvos Respublikos Vyriausybė n u t a r i a:

Pakeisti Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“:

1. Pakeisti 3 punkto pirmąją pastraipą ir ją išdėstyti taip:

„3. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje. ~~Jei nėra tai~~ **Jeigu nėra darbo apmokėjimo sistemą** nustatančios kolektyvinės sutarties, darbo apmokėjimo sistemą nustato įstaigos vadovas. ~~ir paskelbia viešai įstaigos interneto svetainėje (taikoma valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemai) arba padaro ją prieinamą susipažinti visiems darbuotojams (taikoma darbuotojų darbo apmokėjimo sistemai). Rekomenduojama darbuotojų darbo~~ **Darbo** apmokėjimo ~~sistemą~~ **sistema** ~~taip pat paskelbti~~ viešai **skelbiama** įstaigos interneto svetainėje.“

2. Pakeisti 4.10 papunktį ir jį išdėstyti taip:

„4.10. pareiginės algos koeficiento pakeitimo kitais, nei nurodyta Rekomendacijų ~~4.8~~ **4.9** papunktyje, atvejais sąlygas ir tvarką;“.

3. Pakeisti 9.2 papunktį ir jį išdėstyti taip:

„9.2. taikyti pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus:

9.2.1. bendravimo įgūdžių – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą aiškiai, konstruktyviai ir pagarbiai perteikti informaciją, aktyviai klausytis bei palaikyti profesionalų dialogą su suinteresuotosiomis šalimis;

9.2.2. bendradarbiavimo įgūdžių – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą efektyviai dirbti komandoje, dalintis informacija ir žiniomis, siekti bendrų tikslų bei prisidėti prie pozityvios darbo atmosferos kūrimo;

9.2.3. konfliktų sprendimo – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą laiku atpažinti nesutarimus, objektyviai vertinti situacijas, ieškoti konstruktyvių sprendimų ir padėti išlaikyti dalykiškus santykius tarp įsitraukusių šalių;

9.2.4. gebėjimo dirbti su kitais žmonėmis – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą kurti ir palaikyti veiksmingus profesinius bei dalykinius santykius, atsižvelgti į skirtingas nuomones ir poreikius, skatinti tarpusavio pasitikėjimą bei bendrą rezultatų siekimą;

9.2.5. pastangų – kriterijus, apibrėžiantis fizinių, protinių ir emocinių resursų, kurių reikia konkrečios pareigybės veiklos sritims (darbo turinys), kad funkcijos būtų

vykdomos tinkamai, laikantis nustatytų kokybės, atsakomybės ir efektyvumo reikalavimų, intensyvumą bei trukmę;

~~9.2.1.~~ **9.2.6.** veiklos sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis;

~~9.2.2.~~ **9.2.7.** atsakomybės lygio – kriterijus, apibrėžiantis **faktinį** pareigybės ~~faktinį~~ atsakomybės ~~lygį~~ už laukiamą rezultatą **lygį**;

~~9.2.3.~~ **9.2.8.** pareigybės pakeičiamumo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų ~~reikalingoje~~ pareigybėje gali būti sudėtinga greitai pakeisti valstybės tarnautoją ar darbuotoją, o net laikinai neužimta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos įstaigos siekiamiems tikslams;

~~9.2.4.~~ **9.2.9.** išsilavinimo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybei reikalingą tam tikro lygio ~~išsilavinimo būtinumą~~ **išsilavinimą**;

~~9.2.5.~~ **9.2.10.** darbo patirties – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis;

~~9.2.6.~~ **9.2.11.** žinojimo ir žinių sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis, ką užimant pareigybę būtina žinoti ir mokėti, kad darbas būtų atliktas sėkmingai (specialybės žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ar praktiką);

~~9.2.7.~~ **9.2.12.** problemų sprendimo – kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemoms nustatyti, išanalizuoti ir išspręsti;

~~9.2.8.~~ **9.2.13.** papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų ~~turėjimas~~ **turėjimo** – pareigybei reikalingi papildomi įgūdžiai ar gebėjimai (pavyzdžiui, užsienio kalbos mokėjimas ir pan.);

~~9.2.9.~~ **9.2.14.** darbo sąlygų – ~~taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme~~ **kriterijus, apibrėžiantis darbo aplinką, intensyvumą, riziką, fizinius ir psichologinius veiksnius;**

~~9.2.10.~~ **9.2.15.** ~~kitas (-i) įstaigos pasirinktas (-i)~~ **kitus įstaigos pasirinktus** pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus ~~(-ai)~~.“

4. Pakeisti 10 punktą ir jį išdėstyti taip:

„10. Rekomendacijų 9.2 papunktyje nurodyti pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai pasirinktinai įstaigoje taikomi atsižvelgiant į įstaigos veiklos specifiką. **Tačiau visais atvejais, atliekant pareigybių lyginimą ir nustatant pareiginės algos koeficiento dydį, turi būti įvertinti objektyvūs ir lyties požiūriu neutralūs kriterijai, susiję su įgūdžiais, pastangomis, atsakomybe ir darbo sąlygomis.**“

5. Pakeisti 21 punktą ir jį išdėstyti taip:

„21. Kai yra būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų valstybės tarnautojų ir darbuotojų (pavyzdžiui, pareigybė yra susijusi su itin siaurų, specifinių kompetencijų, žinių turėjimu) pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, nustatant darbo apmokėjimo sistemą, galimas nukrypimas nuo pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų, nusistatytų pareiginių algų nustatymo taisyklių ir pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo. Tokioms pareigybėms galėtų būti nustatomas iki 100 procentų didesnis maksimalus pareiginės algos koeficientas nei pagal pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus apskaičiuotas didžiausias šios pareigybės pareiginės algos koeficiento dydis. ~~Valstybės tarnautojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti įstaigos vadovo pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio ar koeficiento dydžio, nustatyto Valstybės tarnybos įstatymo 2 priede arba kituose atskirų sričių įstaigų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose.~~

~~Respublikos Prezidento priimamų politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti Respublikos Prezidento kanceliarijos kanclerio pareiginės algos koeficiento, savivaldybės mero priimamų politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti savivaldybės mero pareiginės algos koeficiento. Darbuotojo~~ **Valstybės tarnautojo ar darbuotojo** pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti **įstatymuose nustatytų** įstaigos vadovo pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio ar įstaigos vadovo pareiginės algos koeficiento dydžio ~~nustatyto Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede~~, išskyrus atvejus, kai darbuotojo pareiginės algos koeficientas didinamas įvertinus nacionalinių, valstybinių ir savivaldybių kultūros ir meno įstaigų aukščiausio profesinio meninio lygio kultūros ir meno darbuotojų nacionaliniu ir tarptautiniu mastu įgytą pripažinimą, kai Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytas tam tikrų profesijų atstovų trūkumas Lietuvos Respublikos darbo rinkoje, taip pat trenerių ar socialinių paslaugų srities darbuotojų aukšta kvalifikacinė kategorija, nustatyta pagal tam tikrai darbuotojų grupei keliamus kvalifikacinius reikalavimus ar pareigybei nustačius A1 lygį.“

Ministras Pirmininkas

Vidaus reikalų ministras