

LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMAS

**NUTARIMAS
DĖL ILGALAIKIO TVARAUS VIEŠOJO SEKTORIAUS DARBUOTOJŲ DARBO
UŽMOKESČIO FINANSAVIMO IKI 2025 METŲ STRATEGIJOS PATVIRTINIMO**

2019 m. d. Nr.
Vilnius

Lietuvos Respublikos Seimas,

atsižvelgdamas į

- Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtintą konstitucinio teisingumo principą, pagal kurį kiekvienas žmogus turi teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą,
- viešojo sektoriaus darbuotojų svarbą užtikrinant valstybės saugumą, gerovę, pažangą ir efektyvumą bei aukštos kvalifikacijos ir kompetencijų poreikį, viešajame sektoriuje teikiant viešąsias paslaugas ir atliekant gyvybiškai svarbias visuomenei funkcijas,
- santykinai mažėjantį viešojo sektoriaus darbuotojų gaunamo darbo užmokesčio konkurencingumą, palyginti su privačiame sektoriuje mokamo darbo užmokesčio augimo tempais, ir su tuo susijusią darbuotojų trūkumo ir kompetencijos problemą,
- šalies ekonomikos raidą, finansines galimybes ir būtinumą laikytis fiskalinės drausmės reikalavimų,

siekdamas

- vykdyti nuoseklią viešojo sektoriaus efektyvumo didinimo, viešųjų paslaugų kokybės gerinimo ir viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio didinimo politiką,
- mažinti viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio netolygumus ir disbalansą, atsirandantį dėl darbo užmokesčio reglamentavimo skirtinguose Lietuvos Respublikos įstatymuose ir nesisteminių šių įstatymų pakeitimų,
- konstruktyvaus bendradarbiavimo su socialiniais partneriais, ieškant sprendimų ir kompromisų, derantis dėl nacionalinės kolektyvinės sutarties dėl viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo,

n u t a r i a:

1 straipsnis.

Patvirtinti Ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategiją (toliau – Strategija) (pridedama).

2 straipsnis.

Pasiūlyti Lietuvos Respublikos Vyriausybei:

- 1) rengiant Lietuvos Respublikos atitinkamų metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo projektus atsižvelgti į Strategijos nuostatas bei parengti ir pateikti Lietuvos Respublikos Seimui atitinkamų Lietuvos Respublikos įstatymų projektus, reikalingus Strategijos nuostatomis įgyvendinti;
- 2) koordinuoti Strategijos nuostatų įgyvendinimą.
- 3) kiekvienais metais Vyriausybės metinėje veiklos ataskaitoje pateikti Strategijos nuostatų įgyvendinimo stebėsenos rezultatus.

Seimo Pirmininkas

Projektas-2 2019-03-01

PATVIRTINTA
Lietuvos Respublikos Seimo
2019 m. d. nutarimu Nr.

ILGALAIKIO TVARAUS VIEŠOJO SEKTORIAUS DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO FINANSAVIMO IKI 2025 METŲ STRATEGIJA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Strategijos tikslai – mažinti disproporcijas tarp atskirose viešojo sektoriaus srityse dirbančių darbuotojų darbo apmokėjimo, užtikrinti socialiai teisingesnę viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimą, siekiant, kad darbo užmokesčio dydis priklausytų nuo darbo pobūdžio, darbo funkcijų sudėtingumo ir apimties, tenkančios atsakomybės už tų funkcijų vykdymą, einamų pareigų ypatumų, asmens profesinio lygio bei kvalifikacijos, užtikrinti tvarų ir ilgalaikį viešajame sektoriuje dirbančių darbuotojų darbo apmokėjimo augimą atsižvelgiant į Lietuvos ekonominio vystymosi tendencijas ypatingai į infliacijos ir ekonominio produktyvumo pokyčius, taip pat siejant darbo užmokesčio didinimą su sektorių efektyvumo didėjimu bei paslaugų gyventojams kokybės augimu.

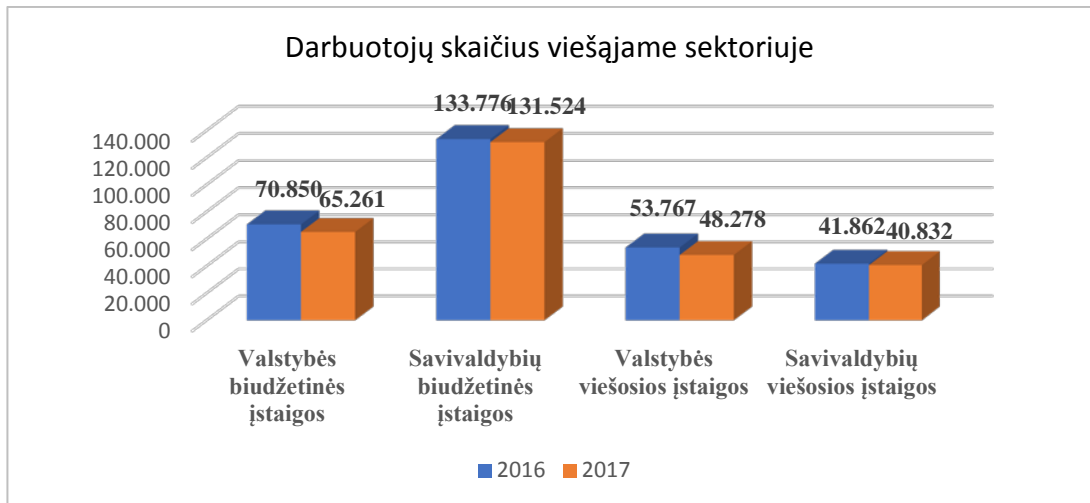
2. Strategija atitinka Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Septynioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos, kuriai pritarta Lietuvos Respublikos Seimo 2016 m. gruodžio 13 d. nutarimu Nr. XIII-82 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“ (toliau – Septynioliktosios Vyriausybės programos) nuostatas.

3. Strategijoje apžvelgiamas visas Lietuvos viešasis sektorius (toliau – viešasis sektorius), išskyrus valstybės ir savivaldybių valdomų įmonių ir kontroliuojamų akcinių bendrovių ir uždarytų akcinių bendrovių darbuotojus. Viešajam sektoriui priskiriamos visos biudžetinės įstaigos (tiek valstybės, tiek savivaldybių) ir viešosios įstaigos, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė arba kai valstybė ar savivaldybė turi daugumą balsų visuotiniame dalininkų susirinkime.

II SKYRIUS SITUACIJOS APŽVALGA

4. 2017 m. viešajame sektoriuje veikė 3 883 organizacijos, iš jų – 712 valstybės viešojo sektoriaus organizacijų ir 3 171 savivaldybių viešojo sektoriaus organizacija. Viešąjį sektorių sudarė 3 235 biudžetinės įstaigos (83 proc.; 584 valstybės, 2 651 savivaldybių) ir 648 viešosios įstaigos (17 proc.; 128 valstybės, 520 savivaldybių).

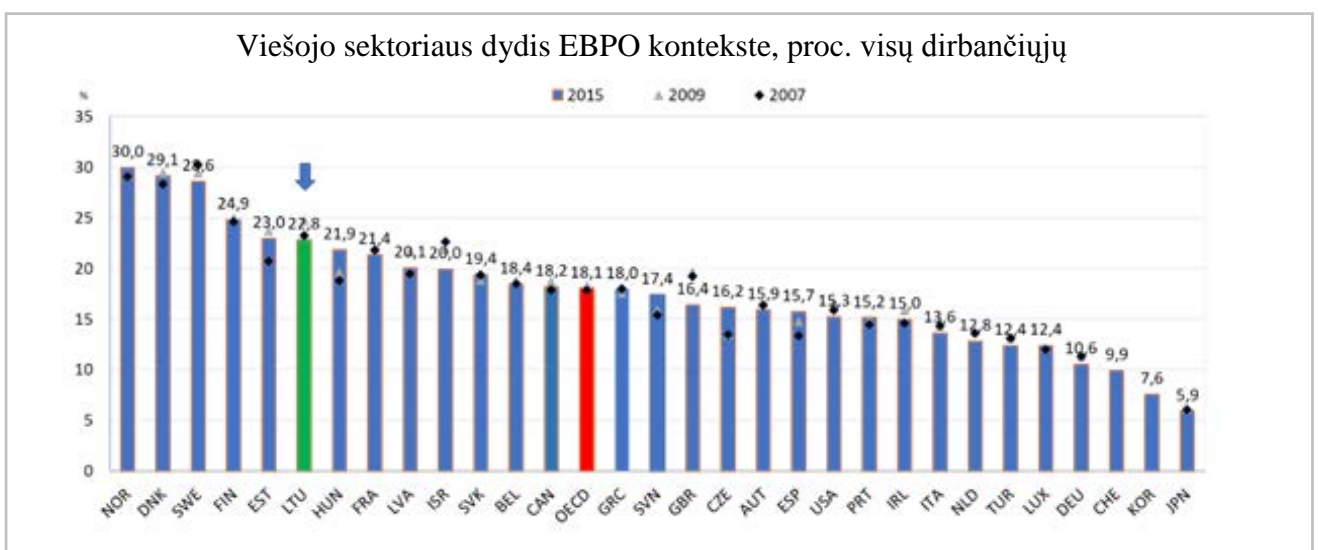
5. 2017 m. viešajame sektoriuje dirbo 286 tūkst. darbuotojų, iš kurių 114 tūkst. darbuotojų – valstybės viešajame sektoriuje, 172 tūkst. – savivaldybių viešajame sektoriuje. Lyginant su 2016 m. viešojo sektoriaus darbuotojų skaičius sumažėjo 14 tūkst. darbuotojų (4,8 proc.), iš jų: 11 tūkst. (8,9 proc.) valstybės viešajame sektoriuje, 3 tūkst. (1,9 proc.) savivaldybių viešajame sektoriuje.



Šaltinis: Vidaus reikalų ministerija

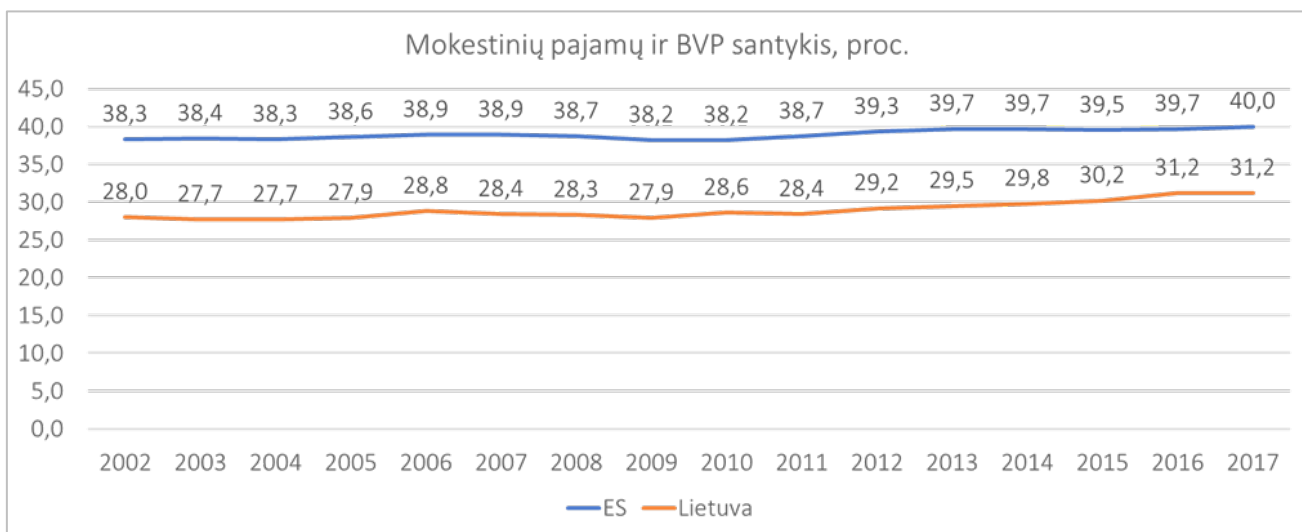
Pažymėtina, kad valstybės tarnautojai (50 tūkst.) sudaro 17 proc. viso viešojo sektoriaus darbuotojų. 43 tūkst. valstybės tarnautojų dirbo valstybės viešajame sektoriuje (38 proc. valstybės viešojo sektoriaus darbuotojų), 6,5 tūkst. *savivaldybių* viešajame sektoriuje (4 proc. savivaldybių viešojo sektoriaus darbuotojų).

Tarptautiniame kontekste, lyginant su kitomis Europos Sąjungos (toliau – ES) ir Ekonominio bendradarbiavimo plėtros organizacijos (toliau – EBPO) valstybėmis, paskutiniais turimais, 2015 m. duomenimis, viešajame sektoriuje dirbančių šalies darbuotojų procentas (22,8 proc.) yra didesnis nei EBPO vidurkis (18,1 proc.).



Šaltinis: EBPO

6. Viso **viešojo sektoriaus finansavimas** procentine išraiška nuo bendrojo vidaus produkto (toliau – BVP) ženkliai atsilieka nuo ES vidurkio. Lietuvos mokestinės pajamos 2017 m. siekė 31,2 proc. nuo šalies BVP. Tuo tarpu ES vidurkis siekia 40 proc. nuo BVP. Lietuvos ekspertų vertinimu, dalį atotrūkio nuo ES paaškinėtų skirtinga mokestinė politika pensijų atžvilgiu (kai kuriose šalyse pensijos apmokestinamos). Tarptautinio valiutos fondo (toliau – TVF) vertinimu, pusę atotrūkio paaškina šešėlinės ekonomikos skirtumai. BVP perskirstymą per biudžetą padidinus bent 1 procentiniu punktu, tai reikštų apie 440 mln. eurų papildomų lėšų viešojo sektoriaus finansavimui.



Šaltinis: Eurostat

Viešojo sektoriaus darbo apmokėjimo reglamentavimas

7. Viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimą Lietuvoje reglamentuoja skirtingi teisės aktai, kuriuose numatytos skirtingos darbo apmokėjimo sąlygos (žiūrėti 1 priedą).

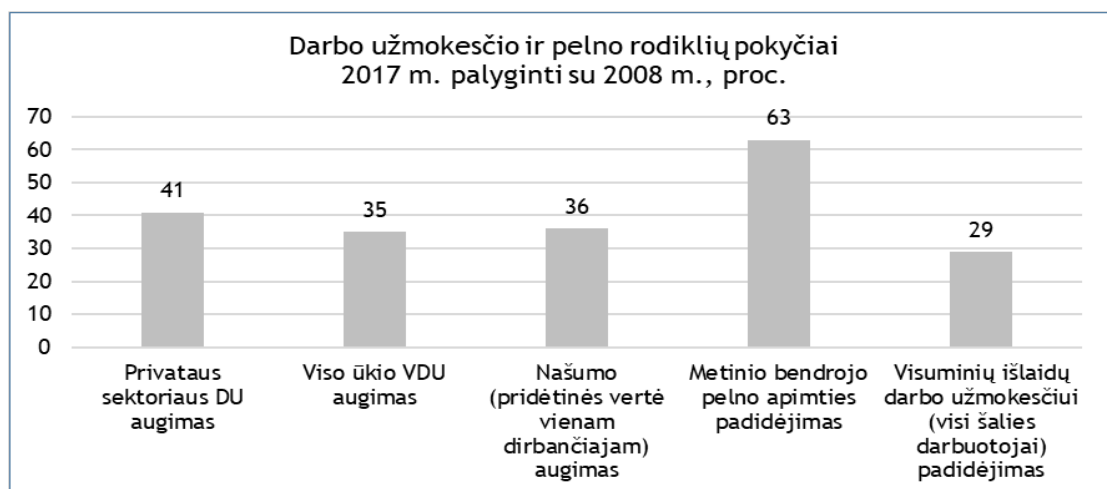
Valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų, valstybės politikų ir valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, vidaus tarnybos sistemos pareigūnų, teisėjų, prokurorų, Specialių tyrimų tarnybos pareigūnų, diplomatų, mokslo darbuotojų ir kt. darbo apmokėjimas reglamentuotas atskiruose įstatymuose. Nors 31 proc. (90 tūkst.) viešojo sektoriaus darbuotojų dirba viešosiose įstaigose, kurių dalininku yra valstybė arba savivaldybės, šių įstaigų darbuotojų, *išskyrus vadovus*, darbo apmokėjimo be Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatų jokie specialieji įstatymai ar Vyriausybės nutarimai nereglamentuoja. Toks išbalansuotas darbo apmokėjimo reglamentavimas sudaro prielaidas darbo užmokesčio disproporcijoms. Pastebima tendencija atskirų viešojo sektoriaus sričių darbuotojų darbo apmokėjimą reglamentuoti atskirais įstatymais ir darbo užmokesčių sieti ne su vieningu visam viešajam sektoriui pareiginės algos baziniu dydžiu, o su kitais dydžiais, pvz. su šalies vidutiniu darbo užmokesčiu ar atitinkamo sektoriaus vidutiniu darbo užmokesčiu.

Viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo reglamentavimas yra fragmentuotas, trūksta sisteminio požiūrio, darbuotojams (tiek vadovams, tiek žemesnes pareigas einantiems darbuotojams) yra nustatytos gana plačios pareiginės algos koeficientų „žirkklės“. Viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio skirtumai dažnai nėra pagrįsti ir neparodo konkrečių pareigybių darbo sudėtingumo bei atsakomybės lygio, taip pat pastebimi ženklūs darbo užmokesčio netolygumai dirbantiems tokio paties sudėtingumo ir kvalifikacijos reikalaujanti darbą.

8. Didelis darbo užmokesčio skirtumas tarp vadovaujančių ir žemesnes pareigas einančių darbuotojų Lietuvoje siekia net 5,6 (2018 m. HAY Group duomenys), kai Vakarų Europoje šis skirtumas sudaro 3, Skandinavijoje – 2,5 karto. Be to, pagal 2017 m. spalio mėn. duomenis, Lietuvoje mažiau nei vidutinį darbo užmokesčių gauna apie 64 proc. visą laiką dirbusiųjų. Tai kuria įtampą tarp skirtingų pajamų darbuotojų grupių, mažina jų motyvaciją, didina socialinę atskirtį.

Viešojo sektoriaus darbo apmokėjimo analizė

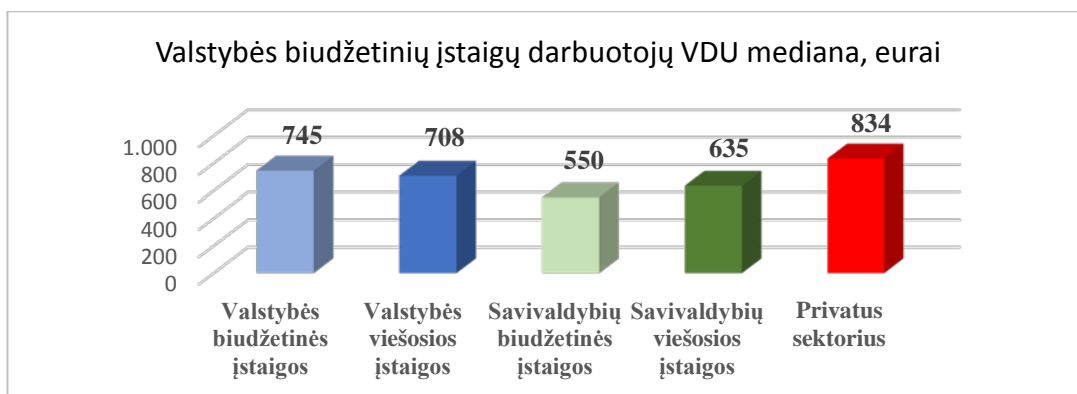
9. Viešojo sektoriaus darbo užmokesčio fondas 2017 m. sudarė 2433,9 mln. eurų. Viešasis sektorius yra didžiausias Lietuvos darbdavys, galintis daryti tam tikrą įtaką vidutinio darbo užmokesčio (toliau – VDU) dinamikai šalyje. Tiek per daug spartus, tiek ir per lėtas viešojo sektoriaus darbo užmokesčio augimas gali turėti neigiamų padarinių. Spartus viešojo sektoriaus darbo užmokesčio didėjimas gali paskatinti spartesnį VDU augimą lyginant su darbo našumo augimu, kas ilgalaikėje perspektyvoje gali mažinti Lietuvos konkurencingumą. Savo ruožtu lėtas viešojo sektoriaus darbo užmokesčio augimas gali įtakoti vidinį „protų nutekėjimą“ iš viešojo į privatų sektorių, kas savo ruožtu gali sąlygoti viešųjų paslaugų kokybės blogėjimą.



Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas

10. 2017 m. valstybės biudžetinių įstaigų darbuotojų VDU mediana buvo 745 eurai, viešųjų įstaigų, kurių savininkė yra valstybė arba kai valstybė turi daugumą balsų visuotiniame dalininkų susirinkime (toliau šiame skyriuje – valstybės viešosios įstaigos) – 708 eurai. Savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų VDU mediana buvo 550 eurų, o viešųjų įstaigų, kurių savininkė yra savivaldybė arba kai savivaldybė turi daugumą balsų visuotiniame dalininkų susirinkime (toliau šiame skyriuje – savivaldybių viešosios įstaigos), darbuotojų – 635 eurai.

2017 m. valstybės biudžetinių įstaigų darbuotojų VDU mediana buvo 89 eurai (11,9 proc.) mažesnė, o valstybės viešųjų įstaigų – 126 eurai (17,8 proc.) mažesnė negu privataus sektoriaus darbuotojų vidutinio darbo užmokesčio mediana¹. Savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų VDU mediana buvo 284 eurai (51,6 proc.) mažesnė, o savivaldybių viešųjų įstaigų – 199 eurai (31,3 proc.) mažesnė negu privataus sektoriaus darbuotojų VDU mediana.

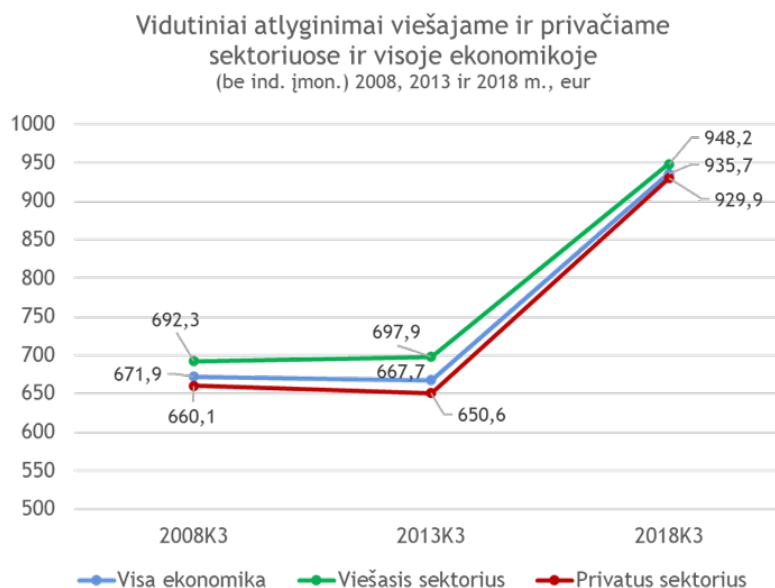


Šaltinis: Vidaus reikalų ministerija

Tai atspindi gana didelius darbo apmokėjimo netolygumus pačiame viešajame sektoriuje lyginant su privačiu sektoriumi. Be to, iš pateiktos statistikos matyti, kad savivaldybių įstaigose yra kur kas daugiau darbuotojų, gaunančių darbo užmokestį mažesnę už VDU.

11. Visame viešajame sektoriuje nominalus VDU 2018 m. ženkliai viršijo prieškrizinių 2008 m. viešojo sektoriaus darbo užmokesčio lygį. Per 10 metų nebuvo ryškesnių viešojo sektoriaus darbo apmokėjimo disbalansų lyginant su bendromis Lietuvos ekonominėmis tendencijomis. Viešojo sektoriaus ir privataus sektoriaus vidutiniai atlyginimai augo panašiu tempu.

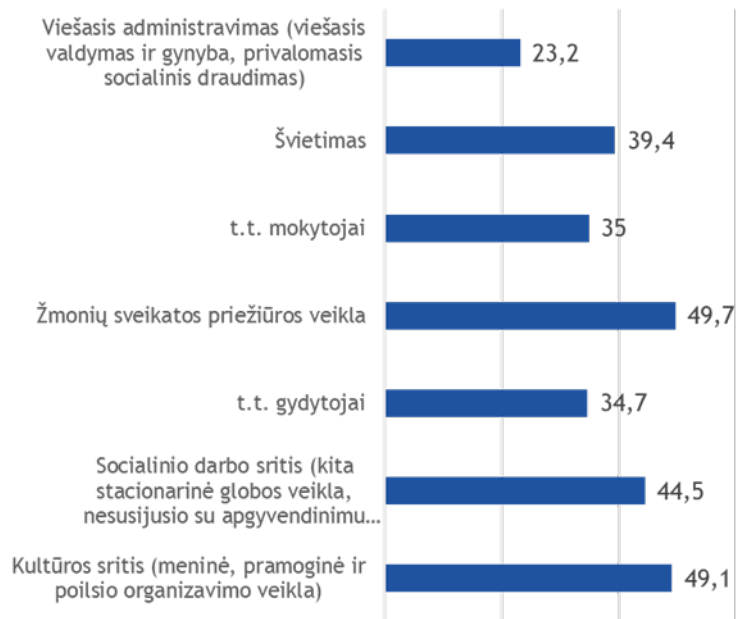
¹ Remiantis Lietuvos statistikos departamento oficialiai pateikiamais duomenimis, vidutinis privataus sektoriaus darbuotojų darbo užmokestis bruto siekė 834 Eur.



Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas

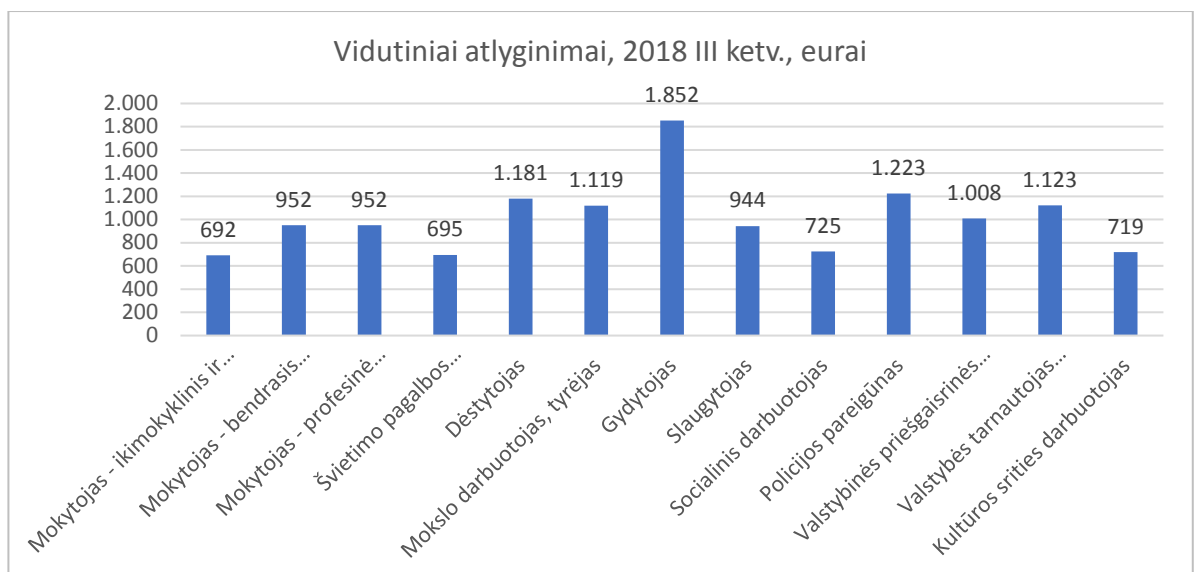
Šalies VDU per 2008-2018 laikotarpį išaugo 39 proc., o viešojo sektoriaus vidutinis darbo užmokestis – 37 proc. Infliacija per dešimtmetį padidėjo 25,73 proc. Tokiu būdu fiksuojamas ir realus VDU darbo užmokesčio augimas. Viešojo sektoriaus VDU ir šalies VDU santykis 2008 m. buvo 103 proc., o 2018 m. – 101 proc. Įdomu pastebėti, kad paskutinis dešimtmetis pagal darbo užmokesčio kitimą gali būti suskirstytas į du laikotarpius. Pirmajame laikotarpyje (2008-2013 m.) tiek VDU, tiek viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokestis praktiškai nedidėjo, išskyrus mokytojus, kurių darbo užmokestis per šį laikotarpį išaugo 11,2 proc. Kitoms viešojo sektoriaus grupėms darbo užmokestis nedidėjo, arba netgi mažėjo, pavyzdžiui valstybės tarnautojų darbo užmokestis sumažėjo 8,4 proc. Antrajame laikotarpyje (2014-2018 m.) jau pastebimas ryškus darbo užmokesčio augimas tiek visoje ekonomikoje, tiek ir viešajame sektoriuje. Ypač sparčiai VDU augo sveikatos apsaugos srityje (49,7 proc.), nedaug atsiliko kultūros darbuotojų VDU (išaugo 49,1 proc.). Mokytojų darbo užmokestis per šį laikotarpį išaugo 35 proc. Valstybės tarnautojų darbo užmokestis išaugo sąlyginai mažiausia dalimi, lyginant su 2008 m. – padidėjo 23,2 proc.

Darbo užmokesčio augimas per dešimtmetį, proc.



Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas

12. Per Septynioliktosios Vyriausybės kadenciją darbo užmokestis buvo didinamas sparčiausiais tempais per dešimtmetį visiems viešojo sektoriaus darbuotojams. Pavyzdžiui, per 2017-2018 m. laikotarpį labiausiai didėjo sveikatos apsaugos sektoriaus darbo užmokestis – 20,4 proc., socialinės apsaugos sektoriuje darbo užmokestis paaugo 16,6 proc., švietime padidėjo 13,7 proc., kultūros ir meno darbuotojų darbo užmokestis išaugo 11,2 proc., valstybės tarnyboje – 11,8 proc.



Šaltinis. Ministerijų duomenimis

13. 2019 m. numatomas ir tolesnis šių sričių darbuotojų darbo apmokėjimo didinimas: švietimo darbuotojų (bendrojo ugdymo mokytojų, ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo mokytojų) darbo užmokestis turėtų didėti dar apie 9-10 proc., aukštojo mokslo sektoriaus darbuotojų – 16 proc., sveikatos apsaugos sektoriaus darbuotojų – 15 proc., kultūros ir meno darbuotojų – 9 proc., socialinių darbuotojų – 15 proc.

Pareiginės algos bazinis dydis

14. Viso viešojo sektoriaus, su nedidelėmis išimtimis, darbo užmokestis yra skaičiuojamas pareiginės algos koeficientus dauginant iš pareiginės algos bazinio dydžio (toliau – bazinis dydis), kuris, iki ekonominės krizės 2008 m., buvo nustatytas 142 eurų dydžio (po 2019 m. mokesčių konsolidacijos – turėtų būti 183 eurai). Bazinis dydis 2009 m. buvo sumažintas ir iki šios dienos nėra pilnai atstatytas. Nuo 2019 m. sausio 1 d. galioja 134,2 eurų bazinis dydis (perskaičiavus po mokesčių konsolidacijos – 173 eurai). Šiai dienai bazinis dydis yra 5,8 proc. mažesnis nei 2008 m., todėl svarstytinas bazinio dydžio atstatymas iki prieškrizinio lygio ir galimas pastovus jo indeksavimas pagal pasirinktus principus.

15. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 6 straipsnyje reglamentuota, kaip nustatomas bazinis dydis, t.y. „Ateinančių finansinių metų pareiginės algos bazinis dydis, atsižvelgiant į praėjusių metų vidutinę metinę infliaciją (skaičiuojant nacionalinį vartotojų kainų indeksą) ir kitų vidutinio darbo užmokesčio viešajame sektoriuje dydžiui bei kitimui poveikį turinčių veiksnių įtaką, nustatomas nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje. Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje sulygta pareiginės algos bazinį dydį tvirtina Lietuvos Respublikos Seimas iki Lietuvos Respublikos Seimo pavasario sesijos pabaigos. Tvirtinamas naujas pareiginės algos bazinis dydis negali būti mažesnis už esamą pareiginės algos bazinį dydį, išskyrus atvejus, kai iš esmės pablogėja valstybės ekonominė ir finansinė būklė.” Panašios nuostatos yra nustatytos ir kituose įstatymuose, reglamentuojančiuose darbo apmokėjimą viešajame sektoriuje., pvz. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme, Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statute, Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatyme ir kituose.

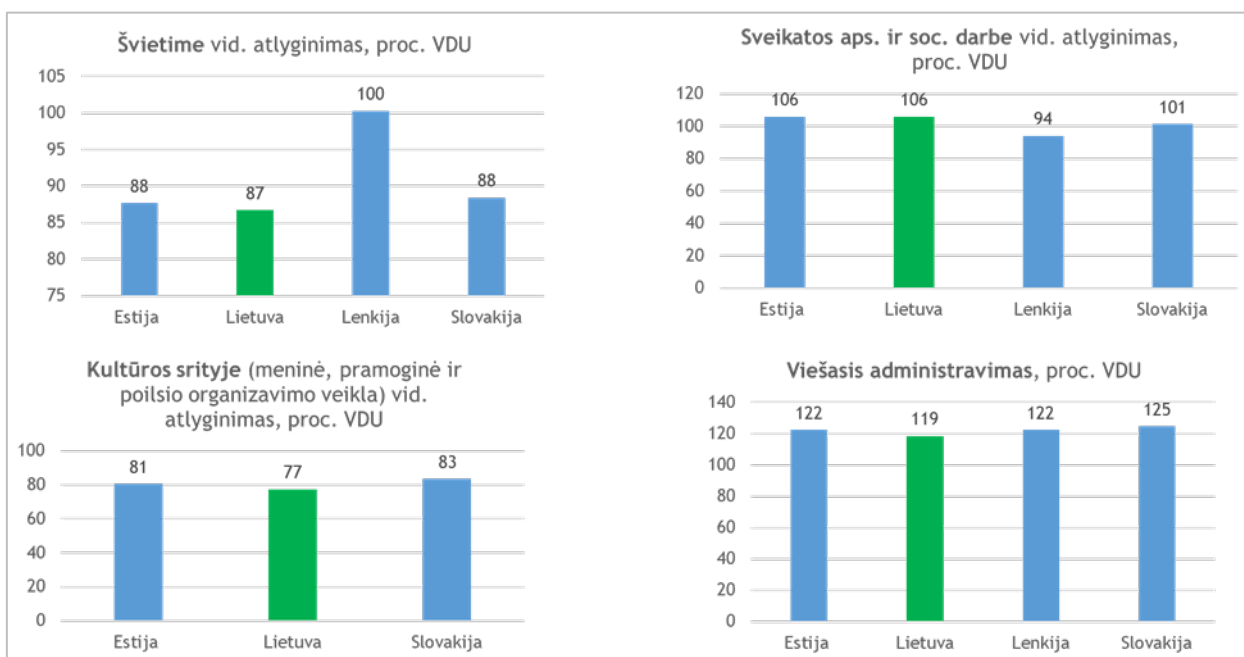
16. Siekiant bazinį dydį padidinti 1 euru, iš valstybės biudžeto reikėtų apie 20 mln. eurų.

17. Tobulinant bazinio dydžio indeksavimo mechanizmą, reikėtų įvertinti tai, kad bazinio dydžio kėlimas turėtų kompensuoti (visiškai arba iš dalies) perkamosios galios nuostolius, patiriamus dėl kainų pokyčių, tačiau automatinis darbo užmokesčio indeksavimas pagal infliaciją ar kitus, nuo Vyriausybės priimamų sprendimų nepriklausomus kintamuosius, gali kelti grėsmę vidutinio laikotarpio ir ilgalaikiam valdžios sektoriaus finansų tvarumui. Atsižvelgiant į tai, būtina numatyti saugiklius, kurie užtikrintų, kad papildoma našta viešiesiems finansams dėl automatinio bazinio

dydžio indeksavimo būtų suderinama su atsakinga fiskaline politika ir tenkintų Lietuvos Respublikos fiskalinės sutarties įgyvendinimo konstituciniame įstatyme ir ES teisės aktuose nustatytas fiskalinės drausmės taisykles.

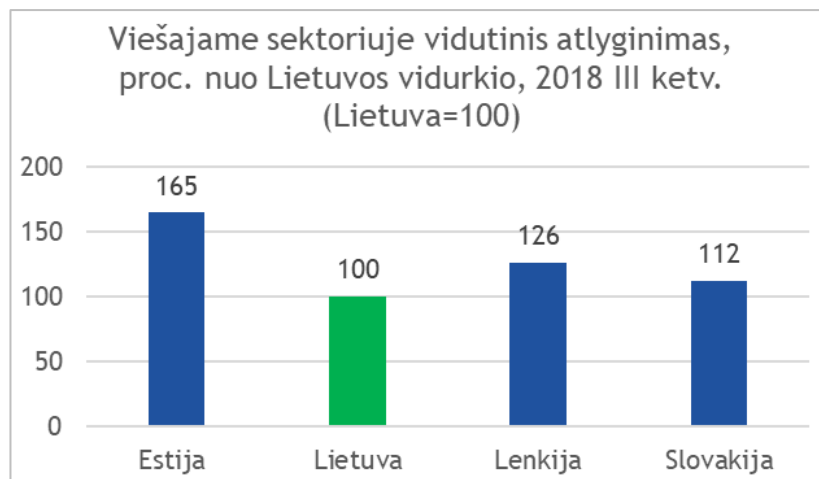
Viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio palyginimas tarptautiniame kontekste

18. Viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokestis Lietuvoje procentine išraiška nuo šalies VDU ženkliai nesiskiria nuo panašaus ekonominio išsivystymo lygio regiono valstybių Estijos, Lenkijos ir Slovakijos.



Šaltinis: Valstybių statistikos departamentų duomenimis (2018 m. III ketv.).

Atkreiptinas dėmesys, kad absoliučiais skaičiais skaičiuojant Estijos viešojo sektoriaus darbuotojas gauna 65 proc., Lenkijos – 26 proc. didesnę darbo užmokestį nei šiuo metu yra Lietuvos VDU. Taip pat pastebėtina, kad Lietuvoje kultūros ir meno darbuotojai gauna 77 proc. nuo šalies VDU. Tai sąlyginai mažiau nei ES vidurkis (90 proc. VDU), ir šiek tiek mažiau nei Estijoje (81 proc. VDU) bei Slovakijoje (83 proc. VDU).



Šaltinis: Valstybių statistikos departamentų duomenimis.

19. Lietuvoje nepakankamas socialinio dialogo lygis. EBPO duomenimis, Lietuvoje darbuotojų, įtrauktų į kolektyvines darbo sutartis, dalis buvo viena žemiausių ES ir sudarė 7,1 proc. lyginant su 32,6 proc. ES vidurkiu (2015 m.).

Pastaruoju metu stebima kolektyvinių sutarčių augimo tendencija (nuo naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo 2017 m. viešajame sektoriuje sudarytos 69 darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys, privačiame sektoriuje – 57; taip pat sudarytos 8 šakos kolektyvinės sutartys (sveikatos, švietimo, kultūros, socialinių paslaugų, valstybinio socialinio draudimo, aplinkos apsaugos kontrolės vykdymo, bausmių vykdymo); bei 2018 m. sudaryta pirmoji nacionalinė kolektyvinė sutartis dėl pareiginės algos bazinio dydžio). Kolektyvinių sutarčių sudarymą tiek privačiame, tiek ir viešajame sektoriuje numatoma skatinti ir toliau.

20. ES, TVF, Valstybės kontrolės, Ūkio ministerijos, vietinių konsultantų atliktuose viešojo sektoriaus vertinimuose metai iš metų buvo konstatuojama, kad viešajame sektoriuje reikalingos struktūrinės reformos siekiant didesnio efektyvumo, geresnės viešųjų paslaugų kokybės, efektyvesnio valstybės turto valdymo.

TVF Lietuvai 2017 m. yra rekomendavęs „užuoat tęsus neveiksmingas ir nenuoseklias priemonės, būsimomis reformomis turi būti siekiama susitelkti ties struktūrinėmis priemonėmis, kurios bus veiksmingesnės siekiant tvaraus konsolidavimo, įskaitant priemonės, kuriomis siekiama susieti viešojo sektoriaus darbo užmokestį su produktyvumu, tobulinti įdarbinimo procesą ir gerinti paslaugų efektyvumą, gerinant infrastruktūrą ir mažinant užimtumo lygį. Struktūrines reformas galima būtų paskatinti jų taikymą siejant su būsimu darbo užmokesčio didinimu“.

Viešasis sektorius (kaip ir privatus sektorius) turi būti vertinamas per kaštų-naudos prizmę. Būtina didinti viešojo sektoriaus efektyvumą ir ieškoti vidinių darbo užmokesčio didinimo rezervų atskirose viešojo sektoriaus srityse, ypač švietime, sveikatos apsaugos sistemoje ir valstybės

tarnyboje. Egzistuoja tarptautinė praktika skatinti struktūrinės pertvarkas mokant atlyginimų bonusus už konkrečius sektorinius rezultatus. Tai gali būti efektyvu trijose srityse: švietimas, sveikatos apsauga, valstybės tarnyba. Šiomis sritimis apsiribojama, nes įrodymų gausa tarptautinėje literatūroje koncentruojasi būtent ties šiomis sritimis. Tarptautinėje praktikoje metiniai bonusų dydžiai svyruoja įvairiai, labiau koncentruojasi į 20-100 proc. nuo mėnesinio atlyginimo. Bonusais už rezultatus pasižymi pažangių valstybių viešieji sektoriai.

Viešasis valdymas

21. Iš 2017 m. Lietuvos viešajame sektoriuje veikusių 3 883 organizacijų buvo 542 institucijos, kuriose pareigas ėjo bent vienas valstybės tarnautojas. Palyginus su 2008 m. (580) tokių institucijų sumažėjo 6,6 proc. Šiose institucijose 2018 m. dirbo 48 603 valstybės tarnautojai (2018 m. gruodžio 1 d. duomenimis), iš kurių 28 140 buvo nestatutiniai valstybės tarnautojai ir 20 463 statutiniai valstybės tarnautojai.

22. Per paskutinį dešimtmetį pastebima valstybės tarnautojų (nestatutinių) skaičiaus mažėjimo tendencija: nuo 2008 m. buvusių 30 280 valstybės tarnautojų sumažėjo iki 28 140 2018 m. (7 proc.). Nestatutinių valstybės tarnautojų vidutinis darbo užmokestis 2018 m. buvo 1126 eurai. Vidutinis darbo užmokestis palyginus su 2008 m. (974 eurai) padidėjo 15,6 proc., nors infliacija per dešimtmetį sudarė 25,73 proc. Valstybės tarnautojų (nestatutinių) darbo užmokesčiui 2018 m. skirta apie 370 mln. eurų.

23. Statutinėje valstybės tarnyboje 2010-2018 m. stebimos esminės sektoriaus reformavimo ir optimizavimo tendencijos: vidaus tarnybos sistemoje statutinių valstybės tarnautojų skaičius sumažėjo nuo 19 713 tarnautojų 2010 m. iki 15 992 2018 m. (20 proc.). Tuo tarpu policijos pareigūnų vidutinis darbo užmokestis didėjo nuo 934 eurų 2014 m. iki 1238 eurų 2018 m. (32,5 proc.), priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo pareigūnų - nuo 763 eurų 2014 m. iki 1004 eurų 2018 m. (31,6 proc.). Kalėjimų departamentui prie Teisingumo ministerijos pavaldžių statutinių įstaigų (toliau – kalėjimų įstaigos) sistemoje pareigūnų skaičius sumažėjo 10 proc., t. y. nuo 2819 sumažėjo iki 2554 pareigūnų lyginant 2008 ir 2018 metus, o vidutinis darbo užmokestis 2018 m. sudarė 996 eurus (augo 24 proc.).

24. Nagrinėjant pokyčius teisėtvarkos ir teismų sistemose, taip pat stebimi pokyčiai: prokuratūrose 2008 m. dirbo 886 prokurorai, tuo tarpu jų skaičius 2018 m. sumažėjo iki 666, t. y. 24 proc. Vidutinis prokuroro darbo užmokestis 2008-2018 m. didėjo 34 proc.: 2008 m. sudarė 1615 eurų, 2018 m. - 2464 eurus. Teisėjų skaičius per 10 metų nekito – teismuose dirbo 787 teisėjai. Žemiausios grandies apylinkių teismų teisėjų (teismuose kuriuose dirba virš 15 teisėjų) atlyginimas 2009 m. pabaigoje sudarė 1850 eurų, o nuo 2019 m. sausio 1 d. jis padidėjo iki 2802 eurų (augimas sudaro 51

proc.). Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjo atlyginimas nuo 2502 eurų 2009 m. padidėjo iki 3321 euro 2019 m., t. y. 33 proc.

25. Valstybės politikų, išskyrus merus ir jų pavaduotojus bei valstybės pareigūnų, išskyrus prokurorus, žvalgybos pareigūnus ir Lietuvos administracinių ginčų komisijos pirmininką, jo pavaduotoją ir narius (toliau – Administracinių ginčų komisijos nariai), nuo 2014 m., kai pareiginių algų dydžiai buvo sugrąžinti į prieš kriziniu laikotarpiu galiojančius pareiginių algų dydžius, jie nė karto nebuvo didinti. Merų ir jų pavaduotojų pareiginės algos buvo peržiūrėtos 2015 m. ir padidintos 52-71 proc. Administracinių ginčų komisijos narių pareiginės algos buvo padidintos nuo 2019 m. sausio 1 d.

26. Nuo 2014 m., kai teisėjų pareiginių algų (atlyginimų) dydžiai buvo sugrąžinti į prieš kriziniu laikotarpiu galiojančius pareiginių algų dydžius (atlyginimus), jie nė karto nebuvo didinti, išskyrus apylinkių teismų teisėjų, kuriems nuo 2019 m. sausio 1 d. pareiginės algos buvo padidintos nuo 3 iki 14 proc.

27. Rinkos priežiūros institucijos (Valstybinė kainų ir energetikos kontrolės komisija (nuo 2019 m. liepos 1 d. – Valstybinė energetikos reguliavimo taryba), Konkurencijos taryba, Ryšių reguliavimo tarnyba ir Viešųjų pirkimų tarnyba, kurių statusas yra išskirtinis tiek Europos Sąjungos, tiek nacionalinėje teisinėje sistemoje, savo sprendimais turi tiesioginį reikšmingą poveikį šalies ekonomikai ir konkurencingumui ir prižiūrimiems sektoriams. Šių institucijų vadovų darbo užmokesčio vidurkis siekia 2764 eurus, vidutinis šių institucijų valstybės tarnautojų darbo užmokestis yra 1207 eurai. Pažymėtina, kad rinkos priežiūros institucijų priimti sprendimai daro tiesioginę įtaką reguliuojamų sektorių konkurencingumui, investicijoms, kainoms, viešųjų pirkimų efektyvumui: Valstybinės kainų ir energetikos kontrolės komisijos sprendimų nauda vartotojams per 2016-2018 m. sudarė 347 mln. eurų, Konkurencijos tarybos sprendimų nauda vartotojams per 2015-2017 m. – 18 mln. eurų.

Švietimo sektorius

28. 2016 m. Lietuvoje išlaidos švietimui sudarė 5,2 proc. BVP ir buvo didesnės už ES šalių narių vidurkį (4,7 proc. BVP), tačiau mažesnės už kitų Baltijos šalių skirtas lėšas (Estija skiria 5,9 proc., Latvija –5,5 proc. BVP).

2016 m. išlaidos švietimo sektoriaus darbo užmokesčiui Lietuvoje (3,4 proc. BVP) buvo didesnės už ES šalių narių vidurkį (2,9 proc. BVP). Tokį patį proc. BVP skyrė ir Latvija bei Lenkija, tuo tarpu Estija švietimo sektoriaus darbo užmokesčiui skyrė truputį daugiau, t.y. 3,6 proc. BVP.

29. 2018 m. III ketv. ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo įstaigose dirbo 13,2 tūkst. mokytojų, bendrojo ugdymo mokyklose – 31,8 tūkst. mokytojų, profesinėse mokyklose – 3 tūkst. mokytojų, mokslo ir studijų institucijose – 12,7 tūkst. dėstytojų, mokslo darbuotojų ir kitų tyrėjų, t.y. iš viso apie 61 tūkst. darbuotojų.

2018 m. III ketv. pagalbą mokiniams teikė 4045 švietimo pagalbos specialistai. Ikimokyklinio ugdymo įstaigose daugiausia dirbo logopedų, o bendrojo ugdymo mokyklose – socialinių pedagogų.

30. 2018 m. III ketv. ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo mokytojų bruto VDU siekė 692 eurus (74 proc. šalies VDU), bendrojo ugdymo ir profesijos mokytojų – 952 eurus (102 proc. šalies VDU), švietimo pagalbos specialistų – 695 eurus (74 proc. šalies VDU), aukštųjų mokyklų dėstytojų – 1181 eurą (126 proc. šalies VDU), mokslo darbuotojų ir kitų tyrėjų – 1119 eurų (120 proc. šalies VDU).

31. 2017 m. lapkričio 22 d. Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėje sutartyje Nr. S-631 bendrojo ugdymo, neformaliojo švietimo, profesinio mokymo srityse susitarė inicijuoti teisinės prielaidas pedagoginių darbuotojų darbo užmokesčiui iki 2022 m. didinti. Sutarta nuo 2019 m. kiekvienais metais iki birželio 1 d., atsižvelgus į Lietuvos Respublikos Vyriausybės programą ir šalies ekonominę raidą, finansines galimybes, peržiūrėti galimybes didinti pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientus. Pasiiekti, kad 2020 m. vidutinis mokytojų darbo užmokestis būtų ne mažesnis kaip 1000 eurų.

Mokslo ir studijų srityje sutarta sudaryti prielaidas dėstytojų, mokslo darbuotojų ir kitų tyrėjų atlyginimams didinti 2018–2022 m.

32. Švietimo sektoriuje darbo sąlygos buvo nuosekliai gerinamos: 2016 m. minimalūs atlyginimai padidėjo 2-3 proc., o ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo mokytojams minimalūs koeficientai didėjo 7 proc., maksimalūs – 2 proc. (skirta 22,4 mln. eurų). 2017 m. papildomai skirta 24 mln. eurų 2016 m. padidintiems koeficientams mokėti. 2018 m. nuo rugsėjo 1 d. dėl mokytojų etatinio įvedimo darbo užmokestis padidėjo vidutiniškai 10 proc. (skirta 17,4 mln. eurų), 2019 m. papildomai skirta 49,1 mln. eurų. Be to, nuo 2019 m. sausio 1 d. darbo užmokestis didėja: ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo mokytojams – 10 proc. (skirta lėšų suma – 13,4 mln. Eur); specialiesiems pedagogams, socialiniams pedagogams, psichologams – 15–25 proc.

2017 m. pirmą kartą nuo 2009 m. didėjo mažiausiai uždirbančių mokslo darbuotojų ir kitų tyrėjų darbo užmokestis, tam buvo numatyta 3,1 mln. eurų, 2018 m. ir 2019 m. dėstytojų, mokslo darbuotojų ir kitų tyrėjų darbo užmokesčio padidininimui skirta po 22,9 mln. eurų (bendras padidininimas nuo 2017 m. ~40 proc.).

Sveikatos apsaugos sektorius

33. Lietuvoje išlaidos sveikatos apsaugai sudaro 5,8 proc. BVP ir yra mažesnės už ES šalių narių vidurkį (7,1 proc. BVP), tačiau jos didesnės už kaimyninių valstybių (Estija skiria 5,3 proc., Lenkija – 4,6 proc., Latvija – 3,7 proc. BVP).

Išlaidos sveikatos apsaugos sektoriaus darbo užmokesčiui Lietuvoje (2,1 proc. BVP) yra didesnės už ES šalių narių vidurkį (1,9 proc. BVP). Estijoje jos sudaro 2 proc., Lenkijoje – 1,3 proc., Latvijoje - 1,4 proc. BVP.

34. Viešosiose gydymo įstaigose dirba 13,7 tūkst. gydytojų ir 24,1 tūkst. slaugytojų.

35. 2018 m. III ketv. gydytojų bruto VDU siekė 1852 eurus ir sudarė 198 proc. šalies VDU, slaugytojų – 944 eurai (101 proc. šalies VDU).

36. Sveikatos apsaugos sektoriuje darbo apmokėjimo sąlygos buvo nuosekliai gerinamos: 2016 m. darbo užmokestis padidėjo 8,5 proc., (skirta 30 mln. eurų), 2017 m. – 8,8 proc. (skirta 24,6 mln. eurų), 2018 m. – 20 proc. (skirta 99,5 mln. eurų). Nuo 2019 m. rugsėjo 1 d. sveikatos priežiūros specialistų, teikiančių asmens sveikatos priežiūros paslaugas, darbo užmokesčio fondą numatyta padidinti 15 proc.

37. Profesinės sąjungos, pasirašiusios Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos (toliau – LNSS) šakos kolektyvinę sutartį, ir Sveikatos apsaugos ministerija 2018 m. gruodžio 21 d. protokoliniu susitarimu Nr. LP-347 sutarė, kad 2020 m. antro pusmečio gydytojų VDU (bruto) būtų 3250 eurų, slaugytojų – 1625 eurų, šie dydžiai apskaičiuoti taikant 2017 m. VDU (3 šalies VDU gydytojui ir 1,5 VDU slaugytojui) ir atsižvelgiant į naują mokesčių reformą, įsigaliojusią nuo 2019 m. sausio 1 d.

LNSS biudžetinio sektoriaus šakos kolektyvinėje sutartyje suderėtas didesnis, t.y. nustatytas aukštesnis minimalus nei įstatyminis pareiginės algos bazinis dydis, darbo užmokestis visiems savivaldybių visuomenės sveikatos biurų visuomenės sveikatos specialistams (A lygio pareigybių minimalus pareiginės algos koeficientas – 5,28; B lygio – 4,52), taip pat nustatyti pareiginės algos kintamosios dalies nustatymo kriterijai ir dydžiai, atsižvelgiant į metinio vertinimo rezultatus.

38. Sveikatos apsaugos ministerijos Visuomenės sveikatos stiprinimo programai 2017 m. buvo skirta 36,6 mln. eurų, iš jų darbo užmokesčio fondą sudarė 12,7 mln. eurų, 2018 m. – 37,2 mln. eurų, iš jų darbo užmokesčio fondą sudarė 13 mln. eurų, o 2019 m. numatyta 51,8 mln. eurų, iš kurių 17,1 mln. eurų skirta darbo užmokesčiui.

39. Visuomenės sveikatos priežiūros specialistų registro 2019 m. vasario 4 d. duomenimis, savivaldybių visuomenės sveikatos biuruose dirba 1128 visuomenės sveikatos priežiūros specialistai, specializuotose visuomenės sveikatos priežiūros įstaigose (Higienos institutas – 76, Nacionalinė visuomenės sveikatos priežiūros laboratorija – 227, Radiacinės saugos centras – 39, Sveikatos apsaugos ministerijos Ekstremalių sveikatai situacijų centras - 24, Sveikatos mokymo ir ligų

prevencijos centras – 45, Užkrečiamųjų ligų ir AIDS centras – 35, Valstybinis psichikos sveikatos centras – 17) – 463 visuomenės sveikatos priežiūros specialistai, Nacionaliniame visuomenės sveikatos centre – 450 visuomenės sveikatos priežiūros specialistų, iš viso – 2026 visuomenės sveikatos priežiūros specialistai.

40. Nuo 2019 m. padidinus specialią tikslinę dotaciją valstybinėms (valstybės perduotoms savivaldybėms) visuomenės sveikatos priežiūros funkcijoms vykdyti, padidintas ir visuomenės sveikatos specialisto, dirbančio savivaldybės visuomenės sveikatos biure, darbo užmokestis. 2018 m. pagal nustatytą metodiką paskaičiuotas vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis vienam visuomenės sveikatos specialistui buvo 753 eurai, 2019 m. padidėjo iki 1358 eurų (t.y. apie 80 proc.).

Kitų biudžetinėse visuomenės sveikatos priežiūros įstaigose (Higienos institutas, Sveikatos mokymo ir ligų prevencijos centras, Užkrečiamųjų ligų ir AIDS centras, Valstybinis psichikos sveikatos centras, Nacionalinė visuomenės sveikatos priežiūros laboratorija) dirbančiųjų sveikatos priežiūros specialistų darbo užmokestis liko praktiškai nepakitęs (2018 m. bruto darbo užmokestis siekė 612 eurų). Optimizuojant visuomenės sveikatos srities biudžetinių įstaigų tinklą ir didinant šių įstaigų veiklos efektyvumą, bus sudarytos prielaidos kelti darbo užmokesčio dydį šiose įstaigose dirbantiems darbuotojams.

Kultūros sektorius

41. Lietuvoje išlaidos kultūros paslaugoms sudaro 0,7 proc. BVP ir yra didesnės už ES šalių narių vidurkį (0,4 proc. BVP). Valstybė skiria 0,4 proc. BVP, vietos savivalda – 0,3 proc. BVP. Pagal šiuos rodiklius Lietuva atsilieka nuo Estijos (0,6 proc. ir 0,5 proc., viso 1,1 proc. nuo BVP) ir Latvijos (0,5 proc. ir 0,5 proc., viso 1 proc. nuo BVP).

Išlaidos kultūros sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčiui Lietuvoje (0,4 proc. BVP) taip pat yra didesnės už ES šalių narių vidurkį (0,2 proc. BVP). Estijoje jos sudaro 0,5 proc. BVP, Latvijoje – 0,4 proc. BVP.

42. Kultūros sektoriuje dirba 23 tūkst. darbuotojų (1,71 proc. visų dirbančiųjų), iš jų virš 60 proc. dirba savivaldybių įstaigose. Kiek daugiau nei pusė darbuotojų (14,5 tūkst.) dirba viešojo sektoriaus įstaigose (Kultūros ministerijos valdymo srities kultūros įstaigose – 5,1 tūkst., savivaldybių įstaigose – 6,9 tūkst., 2,5 tūkst. – mokyklų bibliotekose ir kitose žinybinėse kultūros įstaigose (pvz. Medicinos biblioteka, Transporto muziejus, Vidaus reikalų ministerijos reprezentacinis pučiamųjų orkestras ir pan.), kita ženkli dalis kultūros sektoriaus darbuotojų dirba nevyriausybinėse organizacijose (toliau – NVO) ir privačiame sektoriuje.

43. 2018 m. III ketv. kultūros ir meno darbuotojų bruto VDU buvo 719 eurų ir sudarė 76,8 proc. šalies VDU. Lietuvos kultūros srities darbuotojų vidutinis darbo užmokestis yra trečias mažiausias visoje ES (mažesnis vidutinis atlyginimas yra tik Bulgarijoje ir Rumunijoje).

Nors gyventojų bendrosios kultūros ugdymas ir etnokultūros puoselėjimas yra savarankiškoji savivaldybių funkcija, valstybė kultūros funkcijoms įgyvendinti skiria daugiau lėšų nei vietos savivalda. Savivaldybių kultūros įstaigose darbuotojų darbo užmokestis yra mažesnis nei dirbančių valstybės įstaigose. Atskirose savivaldybėse kultūros ir meno darbuotojų bruto VDU svyruoja nuo 473 iki 826 eurų.



Šaltinis: Kultūros ministerijos duomenimis

44. Atsižvelgdamos į kultūros ministro ir savivaldybių vadovų 2018 m. spalio 4 d. pasirašytą Memorandumą dėl bendradarbiavimo siekiant didinti savivaldybių kultūros įstaigų kultūros ir meno darbuotojų darbo apmokėjimą, 2019 m. savivaldybės numato skirti papildomą finansavimą savivaldybių kultūros įstaigų kultūros ir meno darbuotojų darbo užmokesčiui didinti, taikant vienodo papildomo prisidėjimo principą, kai savivaldybės skiria papildomai ne mažiau nei savivaldybių kultūros įstaigų kultūros ir meno darbuotojų darbo užmokesčiui didinti skiria Vyriausybė (2019 m. savivaldybių kultūros įstaigų kultūros ir meno darbuotojų darbo užmokesčio didinimui valstybės biudžete skirta 2,523 mln. eurų ir lėšos paskirstytos atsižvelgiant į savivaldybių kultūros įstaigų kultūros ir meno darbuotojų pareigybių skaičių, atitinkamai valstybės biudžeto lėšomis vidutiniškai kiekvieno kultūros ir meno darbuotojo bruto darbo užmokestį padidinant 32 eurai).

45. Septynioliktosios Vyriausybės programoje įtvirtintas siekis sulyginti kultūros ir švietimo darbuotojų darbo užmokesčio dydžius. 2019 m. kultūros ir meno darbuotojų darbo užmokesčio didinimui valstybės biudžete skirta 5,7 mln. eurų. 2020 m. ir 2021 m. suplanuota skirti dar po 5 mln. eurų.

Socialinės apsaugos sektorius

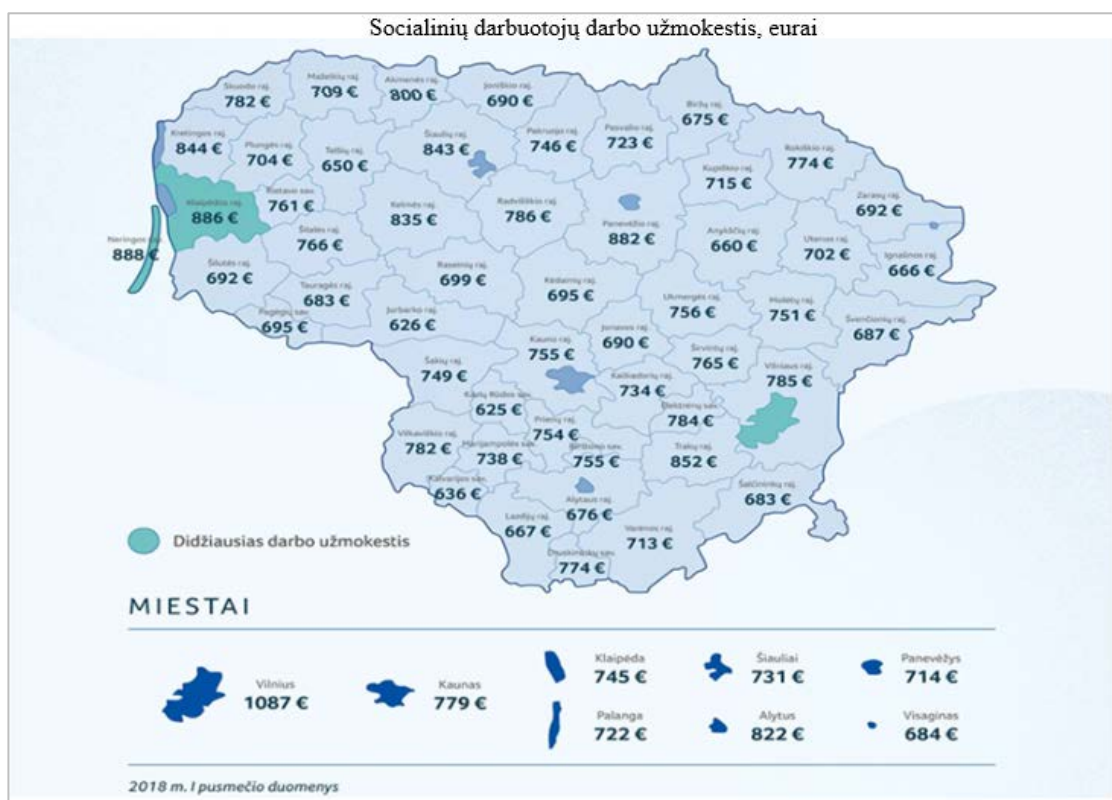
46. Lietuvoje išlaidos socialinei apsaugai sudaro 11,2 proc. BVP ir yra mažesnės už ES šalių vidurkį (19,1 proc. BVP), taip pat ir už kaimyninių valstybių skiriamas lėšas (Lenkija skiria 16,9 proc., Estija – 13,5 proc., Latvija – 12 proc. BVP).

Išlaidos socialinės apsaugos sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčiui Lietuvoje (0,7 proc. BVP) taip pat yra mažesnės už ES šalių vidurkį (0,9 proc. BVP). Estijoje jos sudaro 1,2 proc., Lenkijoje – 0,8 proc., Latvijoje – 0,5 proc. BVP.

47. Lietuvoje dirba apie 11,94 tūkst. socialinių paslaugų srities darbuotojų, iš jų socialiniai darbuotojai (4,1 tūkst.), individualios priežiūros personalas (socialinių darbuotojų padėjėjai, lankomosios priežiūros darbuotojai, asmeniniai asistentai) (6,7 tūkst.). Nuo 2008 m. socialinių paslaugų srities darbuotojų skaičius išaugo 46 proc. (2008 m. – 8,16 tūkst.). Jie dirba su įvairiomis klientų grupėmis (šeimos, vaikai, neįgalieji, senyvo amžiaus asmenys, asmenys, patiriantys socialinę riziką ir kt.) įvairaus pobūdžio įstaigose (globos įstaigose, dienos centruose, nakvynės namuose, krizių centruose, psichosocialinės reabilitacijos įstaigose, pagalbos į namus tarnybose ir kt.). Didžioji dalis jų dirba savivaldybių biudžetinėse įstaigose (beveik 7 tūkst.), valstybinėse įstaigose (2,5 tūkst.), kiti – NVO ir privačiame sektoriuje.

48. 2018 m. I ketv. socialinių darbuotojų bruto VDU buvo 725 eurai (visų socialinių paslaugų srities darbuotojų – 649 eurai) ir tai sudarė 77,4 proc. šalies VDU. Per pastaruosius 10 metų jis padidėjo 1,86 karto (2008 m. buvo 389 eurai).

Už socialinių paslaugų teikimo užtikrinimą gyventojams yra atsakingos savivaldybės. Tačiau socialinių paslaugų poreikis savivaldybėse tenkinamas tik iš dalies ir tikėtina augs, atsižvelgiant į demografines tendencijas. Savivaldybės socialinėms paslaugoms 2017 m. vidutiniškai išleido 3 proc. savo biudžeto išlaidų ir šių išlaidų dalis tarp savivaldybių svyruoja nuo 1,3 proc. iki 6,2 proc. Atskirose savivaldybėse socialiniams darbuotojams mokamas bruto VDU yra skirtingas ir svyruoja nuo 625 iki 1087 eurų.



Šaltinis: Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis

49. Siekiant stiprinti socialinę pagalbą šeimoms, nuo 2007 m. valstybės tikslinių dotacijų lėšomis savivaldybėse (seniūnijose) pradėtos steigti socialinių darbuotojų, teikiančių šeimoms socialinę priežiūrą, pareigybės. Šių pareigybių skaičius ir finansavimas nuolat didinamas. Per 2007-2018 m. socialinių darbuotojų, dirbančių su šeimomis, pareigybių skaičius padidėjo 2,2 karto (nuo 556 iki 1214), finansavimas – 6,6 karto (nuo 2,3 mln. eurų iki 15,3 mln. eurų). Šių darbuotojų darbo užmokestis periodiškai yra didinamas, skiriant savivaldybėms papildomų valstybės tikslinių dotacijų lėšų (2016 m. – 17 proc., 2018 m. – 15,5 proc., 2019 m. – 15 proc.).

50. Siekiant gerinti socialinių paslaugų srities darbuotojų socialines garantijas 2018 m. gegužės 18 d. tarp Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir 6 socialinės apsaugos sektoriuje veikiančių profesinių sąjungų organizacijų pasirašyta Socialinių paslaugų šakos kolektyvinė sutartis. Susitarta, kad 2018 m. apskaičiuojant socialinių darbuotojų darbo užmokestį, taikomas ne mažesnis nei 4,3 pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas (570 eurų). Nors ši sutartis pirmą kartą pasirašoma metais taikyta tik apie 1 tūkst. darbuotojų, tačiau tikimasi, kad kasmet atnaujinant sutartį prie jos prisijungs vis daugiau darbuotojų.

III SKYRIUS

VIEŠOJO SEKTORIAUS EFEKTYVUMO IR FINANSAVIMO PROBLEMOS

Viešasis valdymas

51. 2018 m. priimti įstatymai dėl valstybės tarnautojų darbo užmokesčio reglamentavimo įtvirtina teises galimybes mokėti didesnę darbo užmokestį atlikus įstaigų struktūrų pertvarkas ir optimizavus darbuotojų skaičių. Pažymėtina, kad nepakankamai sparčiai atliekama viešojo sektoriaus įstaigų atliekamų funkcijų peržiūra, vidinių procesų optimizavimas, o taip pat viešųjų ir administracinių paslaugų peržiūra gali sulėtinti viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio augimo tempus, kurie stebimi pastaraisiais metais.

52. Ypatingas dėmesys turėtų būti skirtas savivaldybių įstaigų efektyvumo didinimui: nors vienam sąlyginiam savivaldybės administracijos darbuotojui teko aptarnauti 218 gyventojų, t. y. 7 gyventojais mažiau nei 2016 m., tačiau pareigybių skaičius savivaldybių administracijose didėjo, taip pat didėjo savivaldybių įstaigų darbo užmokesčio fondas (4,6 proc. lyginant 2016 ir 2017 metus). Pažymėtina, kad savivaldybių įstaigose yra kur kas daugiau darbuotojų, gaunančių darbo užmokestį mažesnę už šalies VDU.

53. Įgyvendinant naujos redakcijos Vidaus tarnybos statutą statutinių valstybės tarnautojų darbo užmokesčio kėlimo etapais, tolygiai didinant statutinių pareigūnų pareiginės algos koeficientus tiek žemiausios grandies, tiek aukštesnių grandžių pareigūnams, tam pasirenkant ilgalaikius ir veiksmingus realaus darbo užmokesčio kėlimo būdus, valstybės biudžete turėtų būti numatytas finansavimas, siekiant, kaip numatyta Septynioliktosios Vyriausybės programoje, kad 2020 m. pareigūnų darbo užmokestis būtų padidintas iki 30 proc. palyginus su 2016 m. Taip pat akcentuotina, kad didelis statutinių valstybės tarnautojų pareigybių grupių skaičius (15) lemia tai, kad gretimų grupių pareiginė alga skiriasi labai nežymiai, yra dideli pareiginės algos koeficientų „persidengimai“, dideli pareiginės algos koeficientų intervalai grupėje, todėl tas pačias funkcijas atliekančių pareigūnų pareiginė alga gali skirtis daugiau kaip 1000 eurų.

Pažymėtina, kad iš esmės visose vidaus reikalų statutinėse įstaigose struktūrinės reformos yra įgyvendintos centralizuojant bendrąsias funkcijas, atsisakant papildomų administravimo grandžių, optimizuojant valdymo struktūras ir valdymo išlaidas, todėl galimybės didinti darbo užmokestį iš vidinių resursų yra ribotos. Tačiau šios priemonės nepakankamos kalėjimų ir muitinės įstaigose.

54. Vis dar nepakankama institucijų ir jose dirbančių darbuotojų orientacija į rezultatą. Būtina toliau plėtoti į pasiekimus ir objektyviai vertinamus institucijų ir darbuotojų veiklos rezultatus orientuotą papildomo motyvavimo sistemą. Ši motyvavimo sistema galėtų būti siejama su visam viešajam sektoriui nustatomais kokybiniais rodikliais (pvz., pažanga mažinant socialinę atskirtį ar

panašiais rodikliais). Jei šie rodikliai gerėja, tai turėtų atsispindėti sektoriui skirto finansavimo ir darbo užmokesčio apimtyse.

55. Atsižvelgiant į tai, kad tiek teismų, tiek prokuratūros sistemos yra skirtos bendram tikslui – teisingumui įgyvendinti, bei įvertinant patariamųjų Europos Tarybos institucijų (Konsultacinės Europos teisėjų tarybos ir Konsultacinės Europos prokurorų tarybos) nuomonę, kad nustatant prokurorų statusą bei jų darbo užmokesčio dydžius turi būti atsižvelgiama į būtinumą išlaikyti tam tikrą pusiausvyrą tarp teisėjų ir prokurorų bei įvertinat analogišką teisinį reglamentavimą ES valstybėse, nuo 2018 m. liepos 1 d. buvo iš esmės pertvarkyta prokurorų darbo užmokesčio sistema, padidinti pareiginės algos koeficientai (priedai už rangus buvo „įtraukti“ į prokurorų pareiginės algos koeficientą). Šis darbo užmokesčio padidinimas buvo siejamas būtent su atitinkamo proporcingumo tarp atitinkamų grandžių (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo - Generalinės prokuratūros, apygardos teismo - apygardos prokuratūros, apylinkės teismo- apylinkės prokuratūros) teisėjų ir prokurorų darbo užmokesčio išlaikymu (vidutiniškai prokurorų darbo užmokestis buvo iki 7 proc. mažesnis negu teisėjų atlyginimas).

Nuo 2019 m. sausio 1 d. padidinus apylinkių teismų teisėjų pareiginių algų koeficientus (nuo 3 iki 14 proc.), konstatuotina, kad atsirado didesnis skirtumas (procentine išraiška) tarp apylinkės teismo teisėjo ir apylinkės prokuratūros prokuroro darbo užmokesčio (lyginant su kitomis grandimis).

56. Savarankiškumas ir nepriklausomumas yra esminė sąlyga užtikrinanti rinkos priežiūros institucijų sprendimų veiksmingumą ir nešališkumą, todėl institucijoms būtinos adekvataus finansavimo, o taip pat personalo formavimo nepriklausomumo garantijos. Pažymėtina, kad šiuo metu esami rinkos priežiūros institucijų vadovų darbo užmokesčiai nėra proporcingi jiems priskirtos atsakomybės lygiui ir darbo sudėtingumui, priimamų sprendimų poveikiui reguliuojamiems sektoriams ir visai ekonomikai bei reikalingai vadovų kvalifikacijai. Minėtose institucijose dėl veiklos masto, kompleksiško, reikalingų kompetencijų ir nekonkurencingo darbuotojų darbo užmokesčio, lyginant su jų reguliuojamose srityse dirbančių atitinkamo lygmens darbuotojų darbo užmokesčiu, susiduriama su atsakingu, motyvuotu, itin aukštos kvalifikacijos vadovų ir specialistų pritraukimo problema, didele priežiūros institucijose dirbančių darbuotojų kaita. Todėl jų darbo užmokestis turėtų būti nustatytas proporcingas priskiriamos atsakomybės lygiui, darbo sudėtingumui ir reikalaujamai kvalifikacijai.

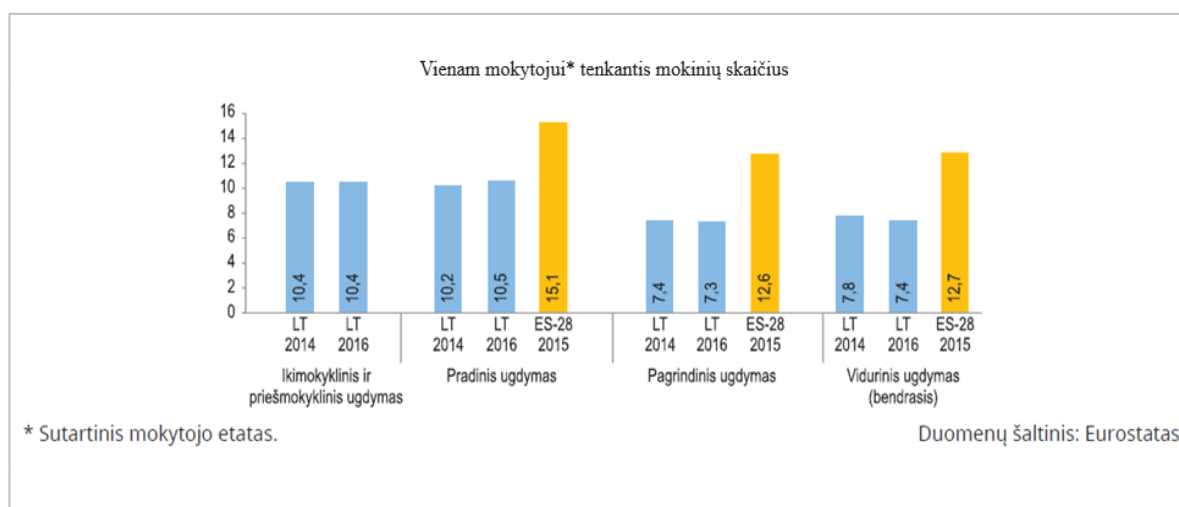
Švietimo sektorius

57. Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis 2017–2018 mokslo metų pradžioje Lietuvos mokymo įstaigose mokėsi ir studijavo 486 tūkst. mokinių ir studentų. 2010–2017

m. šis skaičius sumažėjo 166 tūkst. arba 25,5 proc. Mažėjant besimokančiųjų skaičiui, personalo ir institucijų skaičius nėra taip greitai mažinamas.

58. Viena iš esminių problemų švietimo sektoriuje – **nepakankamai efektyvios bendrojo ugdymo institucijos:**

58.1. *Nesubalansuotas mokytojų ir mokinių skaičius.* Lietuvoje mokinių, tenkančių vienam mokytojui, rodiklis yra tarp žemiausių ES. 2016 m. 1 000 gyventojų teko 16,3 pedagogo (ES vidurkis – 9,8). 2017 m. vidutinis vienam sutartiniam mokytojo etatui tenkančių mokinių skaičius buvo: ikimokyklinio, priešmokyklinio ir pradinio ugdymo – apie 10 mokinių, pagrindinio ir vidurinio – apie 7 (EBPO vidurkis 2014 m. duomenimis – 13).



Šaltinis: Švietimo ir mokslo ministerija, Švietimo apžvalga, 2018

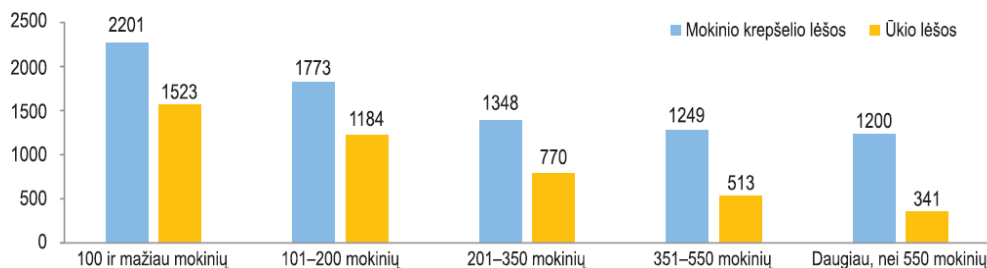
Ten, kur vienam mokytojui tenka mažiau mokinių, daugiau lėšų skiriama vieno mokinio ugdymui, sudėtingiau užtikrinti mokytojams pakankamą darbo krūvį, o tai daro neigiamą įtaką mokytojų darbo užmokesčiai, kuris yra viena iš priežasčių, kodėl mokytojo profesija nėra patraukli jauniems gabiems žmonėms.

2012 m. pedagogikos krypties bakalauro studijas baigė beveik 2400, o 2018 m. – tik 900 absolventų. Į mokyklas ateinant vis mažiau jaunų mokytojų, neužtikrinama natūrali mokytojų kaita, kuri sąlygoja mokytojų bendruomenės senėjimą. 2013 m. 50 metų ir vyresni mokytojai sudarė 43 proc. visų mokytojų, o 2016 m. – 48 proc. Taigi, nepaisant dabartinės perteklinės mokytojų pasiūlos, vidutiniu ir ilguoju laikotarpiu mokykloms mokytojų pradės trūkti.

58.2. *Neracionalus švietimo įstaigų tinklas.* Lietuvoje komplektuojamos vienos mažiausių pradinio ir pagrindinio ugdymo klasės: 2017 m. pradinio ugdymo klasėse mokėsi vidutiniškai po 17 mokinių (ES šalių vidurkis – 20), pagrindinio ugdymo klasėse – po 18 mokinių (ES šalių vidurkis – 21). Švietimo informacinių technologijų centro duomenimis, 27 savivaldybėse vidutinis mokinių

skaičius klasėje neviršija 15. Mažėjant vidutiniam klasių dydžiui daugelio mokyklų pastatai tapo per dideli jų poreikiams, o jų šildymui ir priežiūrai reikia išleisti vis didesnę išteklių dalį.

Vienam bendrojo ugdymo mokyklos mokiniui 2016 m. tenkančios mokinio krepšelio ir ūkio lėšos priklausomai nuo mokykloje besimokančių mokinių skaičiaus (Eur)



Šaltinis: Švietimo ir mokslo ministerija, Švietimo apžvalga, 2018

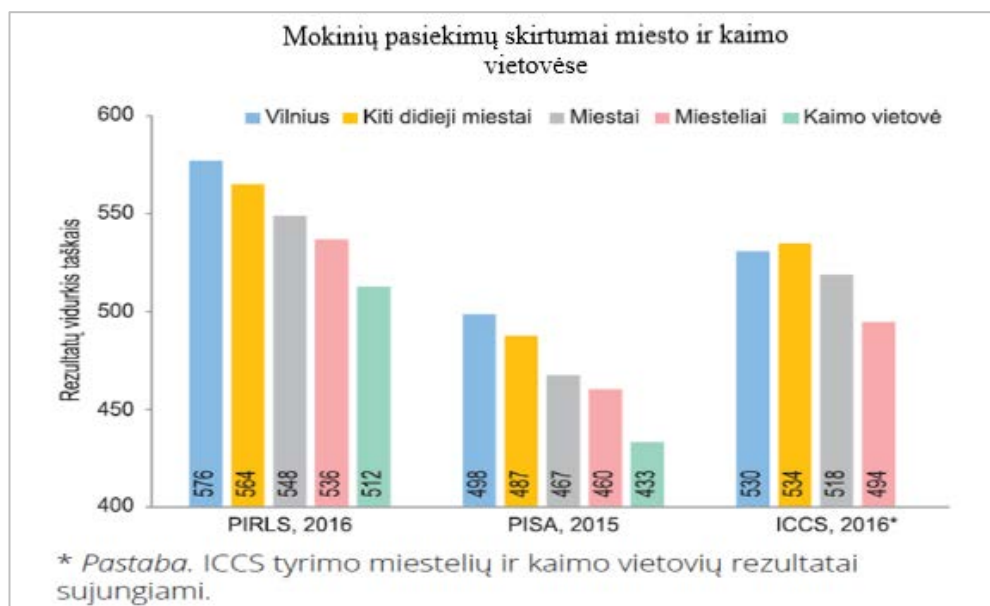
2016 m. vienas mokinio krepšelis mažiau nei 100 mokinių turinčioje mokykloje vidutiniškai buvo beveik dvigubai didesnis negu daugiau kaip 550 mokinių turinčios mokyklos mokinio krepšelis, o vidutinės ūkio lėšos vienam mokiniui didesnės daugiau nei keturis kartus. Vienam mokiniui tenkančios mokinio krepšelio ir ūkio lėšos bent iš dalies susilygina, jei mokykloje mokosi daugiau nei 200 mokinių.

Tačiau Švietimo valdymo informacinės sistemos duomenimis 2018 m. Lietuvoje buvo 79 mokyklos, kuriose mokosi mažiau kaip 60 mokinių. Jose buvo 201,5 mokyklų vadovų ir kitų administracijos darbuotojų etatų. Vien šių mokyklų vadovų (direktorius, pavaduotojas ugdymui, skyriaus vedėjas) darbo užmokestis metams (bruto) sudaro apie 1 mln. eurų. Tuo tarpu įvairių mokinių pasiekimų tyrimų rezultatai neleidžia tvirtinti, kad mažo mokinių skaičiaus mokyklose ir klasėse būtų pasiekiami reikšmingai geresni ugdymo rezultatai.

Priešingai, mažėjant mokinių skaičiui, klasės nesukomplektuojamos ir yra jungiamos. Didelis mokyklų tinklas lemia tai, kad mokytojai dirba keliose mokyklose, o sprendžiant mokytojų trūkumo, viso krūvio sudarymo toje pačioje mokykloje problemą, neretai skirtingus gamtos mokslų dalykus moko vienos gamtamokslinės disciplinos (pvz., biologijos, fizikos ar chemijos) specialistai arba net ne gamtos mokslų mokytojai. Šios problemos ypač būdingos mažoms kaimo vietovių mokykloms.

58.3. *Bendrojo ugdymo kokybė ir jos netolygumai kaimo ir miesto vietovėse.* Pagal tarptautinių mokinių pasiekimų tyrimų rezultatus iš devynių tyrimų, atspindinčių rezultatų pokyčio tendencijas, šeši tyrimai rodo mokinių pasiekimų gerėjimą (PIRLS (Progress in International Reading Literacy Study – Tarptautinis skaitymo gebėjimų tyrimas) skaitymo (IV klasė), TIMSS (Trends in International Mathematics and Science Study – Tarptautinis matematikos ir gamtos mokslų gebėjimų tyrimas) gamtos mokslų (IV klasė), matematikos (IV klasė), gamtos mokslų (VIII klasė),

matematikos (VIII klasė), ICCS (International Civic and Citizenship Education Study – Tarptautinis pilietinio ugdymo ir pilietiškumo tyrimas) pilietiškumo. Dviejuose tyrimuose yra statistiškai nereikšmingas rezultatų pablogėjimas (PISA matematinio raštingumo ir skaitymo). Vienas tyrimas (PISA (Programme for International Student Assessment – Tarptautinis penkiolikmečių tyrimas) gamtamokslinio raštingumo rodo reikšmingą pablogėjimą. Taip pat atkreiptinas dėmesys ir į miesto ir kaimo vietovių mokinių pasiekimų atotrūkį.



Šaltinis: PIRLS 2016m., ICCS 2016m., PISA 2015 m. ataskaitos

EPBO tyrimas (2015) įrodė, kad: jeigu mokinių pasiekimai pakyla iki EBPO šalių vidurkio ir to lygio išlieka tolygūs visoje šalyje, per 10 metų tos šalies BVP išauga tiek, kad atsiperka švietimo išlaidos. Kitaip tariant, efektyvi ir į rezultatus orientuota švietimo sistema yra ekonomiškai naudinga investicija. Taigi, nors nuoseklios pastangos gerinti pasiekimus ir atitinkamos investicijos duoda vaisių, yra dar daug erdvės veiklos rezultatų tobulinimui ir tam būtina išnaudoti visas galimybes.

Pagal Valstybės kontrolės auditorių atliktą apklausą 34 proc. tėvų, turinčių mokyklinio amžiaus vaikų, naudojami korepetitorių paslaugomis. Net 25 proc. korepetitorius samdė ir pradinių klasių mokiniams. 28 proc. tėvų nurodė, kad korepetitorių paslaugomis naudojami dėl nepakankamai aiškiai išdėstomų dalykų mokykloje. Tai rodo, kad mokyklos neužtikrina ugdymo kiekvienam mokiniui pagal jo poreikius.

Atsakomybę už švietimo kokybę su mokykla dalijasi jos savininko teisės ir pareigos įgyvendinanti institucija. Daugelio mokyklų steigėjas ir savininkas yra savivaldybė. Remiantis valstybinio audito rezultatais, galima teigti, kad savivaldybės stokoja orientavimosi į svarbiausią švietimo rezultatą – aukštesnius mokinių pasiekimus, iniciatyvumo naudotis suteiktomis švietimo tobulinimo galimybėmis, o kartais – kompetencijų tinkamai atlikti veiklą ar atsakomybės.

59. Kita problema švietimo sektoriuje – **nepatrauklus profesinis mokymas ir menkas jo atitikimas darbo rinkos poreikiams.**

2016 m. Lietuvoje profesinio mokymo įstaigose mokėsi mažiau nei trečdalis (27,2 proc.) vidurinio išsilavinimo siekiančių mokinių, kai ES vidurkis siekė 49,3 proc. Dėl nepakankamo skaičiaus profesinį mokymą baigusiu asmenų labai trūksta profesinę kvalifikaciją turinčių darbuotojų.

Be to, profesinio mokymo sektorius neretai dubliuoja bendrąją ugdymą, daug programų nesurenka norinčių mokytis. Todėl 85 mln. eurų kasmet kainuojanti profesinio mokymo sistema reikalauja subalansavimo su darbo rinkos poreikiais ir esminės finansavimo pertvarkos.

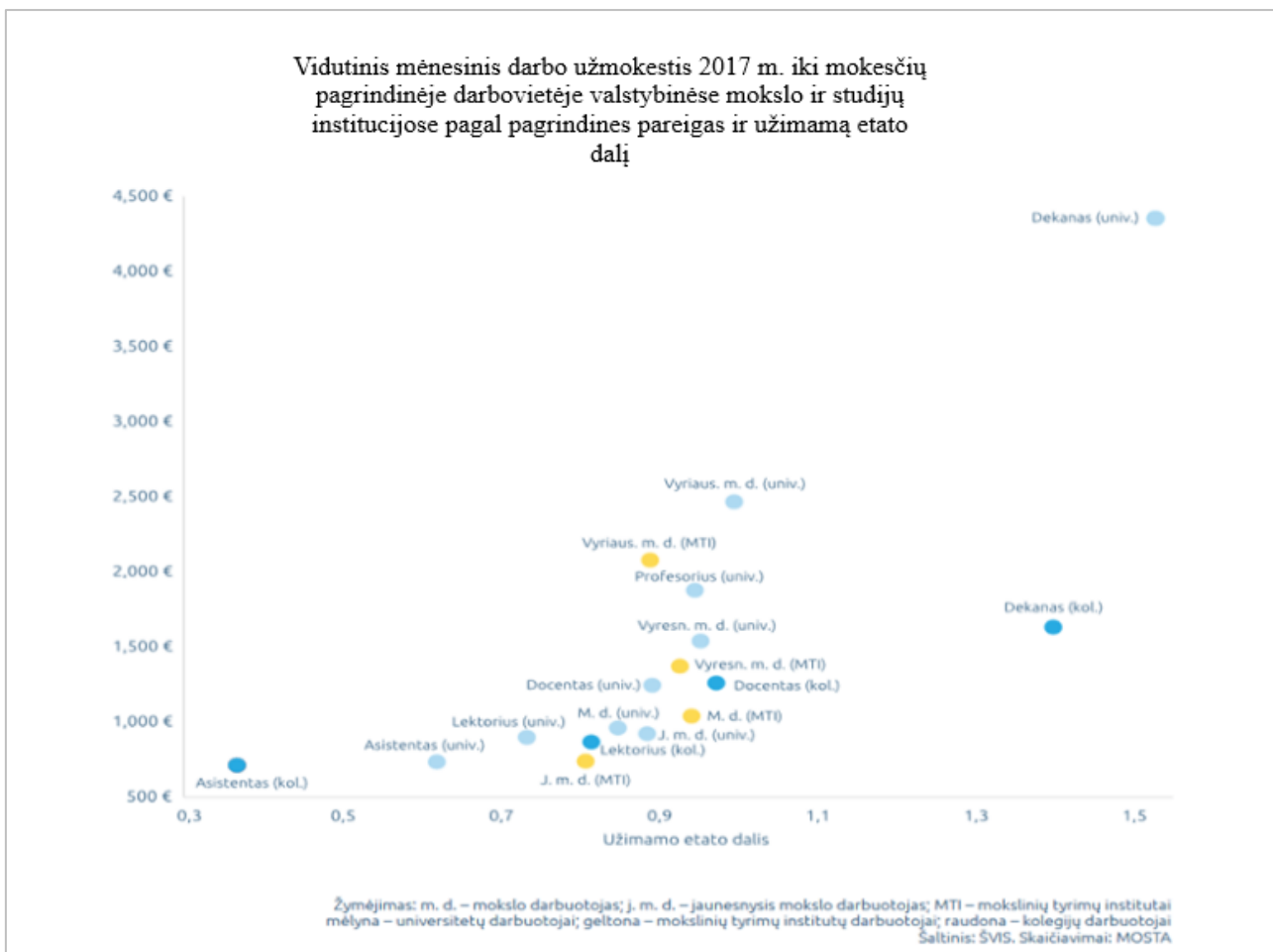
2017 m. 56 proc. profesinio mokymo absolventų 6 mėn. po baigimo dirbo samdomą darbą. Palyginti su profesinio mokymo įstaigų absolventais, praėjus tam pačiam laikui po studijų ar mokymo baigimo, aukštųjų mokyklų absolventų įsidarbinamumas reikšmingai didesnis – 83 proc.

60. Konstatuotina dar viena šio sektoriaus problema – **nepakankama aukštojo mokslo kokybė ir netolygus mokslo ir studijų institucijų darbuotojų darbo apmokėjimas.**

Lietuva pirmauja ES pagal gyventojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, dalį. 2017 m. Lietuvoje aukštąjį išsilavinimą turėjo 58 proc. 30 - 34 metų amžiaus gyventojų, kai vidutiniškai ES aukštąjį išsilavinimą turinčių 30 - 34 metų amžiaus gyventojų dalis sudarė 39,9 proc. 2018 m. Lietuvoje veikė 22 universitetai, 23 kolegijos ir 22 mokslinių tyrimų institutai.

Sparčiai mažėjant studentų, aukštojo mokslo sistema susiduria su sunkumais išlaikyti kokybę ir finansavimo efektyvumą. Per 2010 m. - 2017 m. laikotarpį į aukštąsias mokyklas priimtų studentų skaičius sumažėjo beveik trečdaliu (29,7 proc.). Atkreiptinas dėmesys, kad šiuo metu finansavimas aukštosioms mokykloms skiriamas pagal faktinį studentų, studijuojančių valstybės finansuojamose vietose skaičių. Toks finansavimo susiejimas su studentu skatina aukštąsias mokyklas išlaikyti kuo didesnę studentų skaičių nepaisant jų motyvacijos ir gebėjimo studijuoti. Ši tendencija kartu su sąlyginai žemu mažiausiu konkursinių stojamuoju balu daro neigiamą poveikį studijų kokybei.

Mažėjantis studentų skaičius ir ilgą laiką nedidintas aukštojo mokslo sektoriaus darbuotojų darbo užmokestis lemia dalies dėstytojų pasirinkimą visiškai arba iš dalies palikti aukštojo mokslo sektorių. Tai taip pat daro neigiamą poveikį studijų ir mokslo kokybei.



Šaltinis: VŠĮ Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras

Aukštosios mokyklos turi autonomiją ir gali pačios reguliuoti dėstytojų ir mokslo darbuotojų darbo apmokėjimo tvarką. Analizuojant darbo užmokestį pagal pareigybę ir etato dydį matyti, kad aukštesnes pareigas einantys asmenys uždirba daugiau. Taip pat pastebima tendencija, kad kuo aukštesnės pareigos, tuo didesne etato dalimi dirbama.

Sveikatos apsaugos sektorius

61. Gydytojų skaičius 10 tūkst. gyventojų Lietuvoje yra 43, ES – 36 gydytojai, tačiau Lietuvoje trūksta tam tikrų specialybių gydytojų: kardiologų, neurologų, oftalmologų, šeimos gydytojų ir psichiatrų.

Slaugytojų skaičius 10 tūkst. gyventojų Lietuvoje yra 77, ES – 84 slaugytojai. Lietuvai trūksta apie 2 tūkst. slaugytojų, kad būtų pasiektas ES vidurkis.

62. Lietuvoje didelis mirtingumas dėl miokardo infarkto ar insulto. Mirčių, kurių galima buvo išvengti po kreipimosi į gydymo įstaigą skaičius (išvengiamas mirtingumo rodiklis) Lietuvoje buvo

net du kartus didesnis nei ES vidurkis – 431 atvejis 100 tūkst. gyventojų, o ES – 204. Tai rodo, kad sveikatos priežiūros sistemos veiksmingumą galima gerokai padidinti.

Tinkamai suteikus ambulatorinę pagalbą, būtų galima išvengti 20 proc. aktyvaus gydymo ligoninėje atvejų (ES vidurkis – 8 proc.), o sutaupytas lėšas skirti paslaugų kokybei gerinti. Brangūs medicinos prietaisai naudojami per mažu intensyvumu, 7 proc. (100 vnt.) jų visiškai nenaudojami.

63. Lietuvoje 100 tūkst. gyventojų tenka 608 stacionaro lovos, ES vidurkis – 418 lovų. Lovų skaičius mažinamas, tačiau lieka vienas didžiausių tarp ES valstybių. Nuo 2000 iki 2015 m. Latvijoje ir Estijoje lovų stacionare skaičius mažėjo ženkliai sparčiau nei Lietuvoje (54 proc., 42 proc. ir 27 proc.).

64. Statistika rodo, kad pas medikus Lietuvoje lankomasi trečdaliu dažniau, o gydytojų ir lovų ligoninėse yra daugiau (20 ir 45 proc.) nei ES vidurkis. Pastebėtina, kad net 32 proc. sveikatos priežiūros išlaidų padengia gyventojai savo lėšomis, ES – 15 proc.

65. Visuomenės sveikatos stiprinimas pastaraisiais metais tampa Seimo ir Vyriausybės prioritetine sveikatos priežiūros sistemos dalimi. Savivaldybių visuomenės sveikatos biurų tinklo plėtra ir šių biurų teikiamų paslaugų prieinamumo užtikrinimas yra viena esminių efektyvios lėtinių neinfekcinių ligų prevencijos ir sveikatos stiprinimo sąlygų. 2019 m. Lietuvoje veikė 48 savivaldybių visuomenės sveikatos biurai. Savivaldybių, kurios nėra įsteigusios visuomenės sveikatos biurų, gyventojams visuomenės sveikatos priežiūros paslaugas sutarčių pagrindu teikia savivaldybės, įsteigusios visuomenės sveikatos biurus. Žemas ir nekonkurencingas darbo rinkoje visuomenės sveikatos priežiūros specialisto darbo užmokestis lėmė ribotą kokybiškų visuomenės sveikatos priežiūros paslaugų prieinamumą savivaldybės gyventojams, žmogiškųjų išteklių trūkumą bei didelę specialistų kaitą visuomenės sveikatos biuruose.

Kultūros sektorius

66. Nors kultūros įstaigų tinklą buvo numatyta optimizuoti nuo 2010 m., nėra pagrįstų duomenų, ar lėšos panaudojamos efektyviausiu būdu. Finansavimas nesiejamas su veiklos rezultatais. Įgyvendinant kultūros funkciją trūksta koordinavimo tarp valstybės ir savivaldybių įstaigų, nėra minimalaus paslaugos standarto. Kultūros paslaugos nėra tarp vietos savivaldos prioritetų.

67. Kultūros ir meno darbuotojų vidutinis darbo užmokestis ir toliau lieka vienu mažiausiu šalyje (2016 m. savivaldybių kultūros specialistų darbo užmokesčio mediana: bibliotekose – 527 eurai, muziejuose – 542 eurai, kultūros centruose – 510 eurų).

Egzistuoja ženklūs regioniniai darbo užmokesčio skirtumai tarp savivaldybių, užtikrinant kultūros paslaugas šalies gyventojams ir apmokant už darbą kultūros ir meno darbuotojams (nuo 473 iki 826 eurų).

68. Kultūros ir meno darbuotojų skaičius per pastaruosius metus mažėja (nuo 26 tūkst. 2014 m., 24,8 tūkst. 2017 m., 23 tūkst. 2018 m.) ir apie pusę kultūros ir meno darbuotojų dirba privačiame sektoriuje. Kultūros ministerijai pavaldžios bei nacionalinės kultūros įstaigos jau dabar susiduria su dideliu kvalifikuotų darbuotojų trūkumu dėl pralaimimos konkurencijos su privačiu sektoriumi bei kitų ES šalių kultūros sektoriaus 5-6 kartus didesniu darbo užmokesčiu.

69. Lietuva atsilieka nuo kitų Europos šalių vidurkio pagal kultūros veiklų ir paslaugų prieinamumą ir tolygumą, kas savo ruožtu įtakoja ir žemesnį nei vidutinį Lietuvos pilietinės visuomenės aktyvumą.

Socialinės apsaugos sektorius

70. Lietuva atsilieka nuo kitų ES valstybių pagal socialinių paslaugų prieinamumą. Bendras išlaidų, skiriamų socialinėms paslaugoms lygis Lietuvoje 2014 m. siekė 0,9 proc. nuo BVP (EBPO vidurkis – 2,3 proc.).

71. Demografinė situacija didina gyventojų socialinių paslaugų poreikius ir socialinių paslaugų srities darbuotojų paklausą. Socialinių paslaugų įstaigose trūksta socialinių paslaugų srities darbuotojų, jiems mokamas nepakankamai patrauklus darbo užmokestis, todėl nemaža jų dalis renkasi geriau apmokamą tą patį darbą emigracijoje.

72. Nepakankamai išplėtos efektyvesnės nei institucinė globa bendruomenėje teikiamos paslaugos, savanorystė.

73. Egzistuoja regioniniai skirtumai tarp savivaldybių, užtikrinant socialines paslaugas šalies gyventojams ir apmokant už darbą socialinių paslaugų srities darbuotojams (nuo 625 iki 1087 eurų).

74. Nors socialinio darbuotojo profesija, būdama pakankamai nauja (atsiradusi tik Lietuvai atkūrus nepriklausomybę), pamažu įsigali, tačiau profesijos prestižas visuomenėje yra menkas.

75. Esant nepakankamam socialinių darbuotojų skaičiui, visuomenėje gilėja socialinės problemos.

IV SKYRIUS VIEŠOJO SEKTORIAUS DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO IR FINANSAVIMO DIDINIMO PRINCIPAI

76. Viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokestis ir finansavimas turi būti didinamas laikantis šių principų:

76.1. bazinį dydį išlaikyti pagrindine viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio baze;

76.2. pirmiausia sutvarkyti išbalansuotą viešojo sektoriaus darbo apmokėjimo sistemą diskretiškais sprendimais (subalansuoti darbo užmokesčių kiekvieno sektoriaus viduje ir sumažinti netolygumus tarp sektorių) ir vėliau darbo užmokesčio didinimo klausimą spręsti „horizontaliai per visą viešąjį sektorių“, taikant bazinio dydžio indeksavimą ir/ar kitus instrumentus, tačiau neužprogramuojant didėjančių atotrūkių/disproporcijų tarp sektorių, darbuotojų kategorijų, pareigybių grupių ir pan.;

76.3. mažinti viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio netolygumus ir disbalansą, atsirandantį dėl darbo užmokesčio reglamentavimo skirtinguose įstatymuose ir nesisteminių šių įstatymų pakeitimų;

76.4. nustatant viešojo sektoriaus įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientų dydžius išlaikyti proporcingumą tarp įstaigos vadovo ir toje įstaigoje dirbančių darbuotojų darbo užmokesčio vidurkio;

76.5. vykdyti nuoseklią viešojo sektoriaus efektyvumo didinimo, viešųjų paslaugų kokybės gerinimo ir viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio didinimo politiką;

76.6. darbo užmokesčių didinti tiek skiriant papildomų valstybės biudžeto lėšų, tiek ir iš vidinių sektorių efektyvumo didinimo resursų, tuo pačiu užtikrinant teikiamų paslaugų kokybę;

76.7. siekti, kad į viešojo sektoriaus struktūrinių reformų procesą plačiau ir aktyviau įsitrauktų savivalda;

76.8. vykdamas švietimo, socialinės apsaugos, sveikatos apsaugos ir kultūros ir meno įstaigų struktūrines (tinklo) reformas, atsižvelgti į tolygios regioninės plėtros politikos poreikius;

76.9. užtikrinti visų kolektyvinių sutarčių nuostatų įgyvendinimą.

V SKYRIUS VIEŠOJO SEKTORIAUS DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO GERINIMO SIŪLYMAI

77. Šiame Strategijos skyriuje pateikiami siūlymai viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo gerinimui 2020 metams ir vėlesniam laikotarpiui iki 2025 metų: dėl bazinio dydžio didinimo, dėl mažiausių pareiginių algų didinimo, dėl atskirų sektorių darbuotojų darbo užmokesčio didinimo, bendros priemonės, taikytinos visam viešajam sektoriui bei atskirų sektorių darbuotojų darbo užmokesčio didinimui, taip pat kiti darbo apmokėjimo gerinimo siūlymai, siejant juos su sektoriniais veiklos rodikliais ir vykdomomis struktūrinėmis reformomis.

78. Dėl bazinio dydžio:

78.1. per 2 metus (2020-2021 m.) atstatyti iki ekonominės krizės buvusį bazinį dydį (183 eurai), konkretų dydį kiekvienais metais siekti suderėti nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje (preliminarus lėšų poreikis 2 metams – apie 200 mln. eurų);

78.2. atstačius iki ekonominės krizės buvusį bazinį dydį, kasmet didinti bazinį dydį 2 proc. (nepriklausomai nuo infliacijos dydžio), paliekant teisę nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje išsiderėti didesnį bazinio dydžio augimą, tačiau šio dydžio bendra suma su minėtais 2 proc. negalėtų būti didesnė nei praėjusių 2 metų ir prognozuojamas einamųjų metų šalies VDU augimo vidurkis, įvertinus praėjusių 2 metų ir prognozuojamą einamųjų metų šalies ūkio produktyvumo augimo vidurkį (t.y. jeigu šalies VDU prieaugis būtų spartesnis nei šalies ūkio produktyvumo augimas, maksimaliai išsiderėtas bendras tų metų bazinio dydžio augimas negalėtų būti didesnis nei produktyvumo augimo vidurkis). Indeksavimo schema nebūtų taikoma ekonominės recesijos sąlygomis. Bazinis dydis galėtų būti mažinamas tik išimtinu atveju, kai iš esmės pablogėja valstybės ekonominė ir finansinė būklė.

79. Dėl mažiausių pareiginių algų didinimo:

79.1. Siekiant mažinti disproporcijas tarp skirtingų lygių (A, B, C), skirtingų grupių pareigybių pareiginės algos koeficientų, užtikrinti, kad už aukštesnės kvalifikacijos darbą būtų mokamas didesnis darbo užmokestis, mažinti darbo užmokesčio atotrūkį tarp vadovujančių ir žemesnes pareigas einančių darbuotojų ir siekiant atitikti Europos socialinės chartijos nuostatas dėl minimalaus darbo užmokesčio: padidinti mažiausius kvalifikuotų darbuotojų pareiginės algos koeficientus, kad 2020 m. mažiausia kvalifikuoto darbuotojo pareiginė alga (jos pastovioji dalis) sudarytų ne mažiau kaip 50 proc. einamųjų metų šalies VDU (preliminarus lėšų poreikis apie 23 mln. eurų) ir padidėtų pareiginės algos koeficientų skirtumai tarp skirtingų lygių, grupių pareigybių (sumažėtų „persidengimai“), ir vėliau pareiginės algos koeficientus laipsniškai didinti siekiant, kad 2025 m. mažiausia kvalifikuoto darbuotojo pareiginė alga (jos pastovioji dalis) sudarytų ne mažiau kaip 60 proc. einamųjų metų šalies VDU ir proporcingai padidėtų skirtingų lygių, grupių darbuotojų pareigybių minimalūs koeficientai bei tam tikru procentu (10-15 proc.) padidėtų ir maksimalūs skirtingų lygių, grupių darbuotojų pareigybių koeficientai;

79.2. Konkretūs pasiūlymai dėl koeficientų nustatymo galėtų būti numatomi nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje, vėliau sutartus dydžius įtvirtinant Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatyme, prireikus ir kituose įstatymuose.

80. Dėl atskirų sektorių darbuotojų darbo užmokesčio didinimo:

80.1. švietimo sektoriuje:

80.1.1. nuo 2020 m. rugsėjo 1 d. ir nuo 2021 m. rugsėjo 1 d. mokytojų (bendrojo ugdymo, neformaliojo švietimo, profesinio mokymo) pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientus padidinti po 10 proc. (preliminarus lėšų poreikis 2020 m. – 19,9 mln. eurų, 2021 m. – 61,7 mln. eurų) ir siekti, kad 2025 m. mokytojų VDU sudarytų 120-130 proc. šalies VDU. Darbo užmokesčio ir VDU santykio augimo sparta sietina su įgyvendinamais švietimo sistemos efektyvumo pokyčiais;

80.1.2. sparčiau didinti ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo mokytojų darbo užmokestį, siekiant kad išnyktų atotrūkis nuo bendrojo ugdymo mokytojų darbo užmokesčio. Atsižvelgiant į tai, kad nuo 2019 m. sausio 1 d. ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo mokytojų darbo užmokestis padidintas 10 proc. (papildomai skirta 13,4 mln. eurų), nuo 2020 m. sausio 1 d. juos padidinti dar 15 proc. (preliminarus lėšų poreikis metams 22,2 mln. eurų), o nuo 2021 m. sausio 1 d. – 13 proc. (preliminarus lėšų poreikis metams 22,2 mln. eurų). Be to, nuo 2022 m. padidinti ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo mokytojų nekontaktinių valandų skaičių etate nuo 3 iki 6 val. (preliminarus lėšų poreikis apie 13 mln. eurų);

80.1.3. nuosekliai didinti švietimo pagalbos specialistų (įskaitant mokyklų bibliotekininkus), mokyklų vadovų ir kitų pedagoginių darbuotojų darbo užmokestį;

80.1.4. sudaryti prielaidas nuosekliai didinti dėstytojų, mokslo darbuotojų ir kitų tyrėjų darbo užmokestį;

80.2. sveikatos apsaugos sektoriuje:

80.2.1. 2020 m. įgyvendinti LNSS šakos kolektyvinės sutarties ir jau pasiektų susitarimų nuostatas dėl darbo užmokesčio gydytojams ir slaugytojams didinimo – siekti, kad gydytojų VDU (bruto) 2020 m. antro pusmečio pradžioje būtų ne mažesnis kaip 3250 eurų, slaugytojų VDU (bruto) – ne mažesnis kaip 1625 eurų. Ateityje išlaikyti tvarią darbo užmokesčio gydytojams ir slaugytojams didinimo proporciją iki 2025 m. užtikrinant vidutinį 3 VDU dydžio darbo užmokestį gydytojams ir 1,5 VDU – slaugytojams skaičiuojant nuo einamųjų metų VDU. Darbo užmokesčio ir VDU santykio augimo spartą sieti su įgyvendinamais sveikatos apsaugos sistemos struktūriniais ir efektyvumo pokyčiais. Didėjant gydytojų darbo užmokesčiui, sistemiškai turi būti peržiūrimi ir gydytojų rezidentų pareiginės algos koeficientai;

80.2.2. sudaryti prielaidas nuosekliai didinti visuomenės sveikatos priežiūros specialistų darbo užmokestį bei tobulinti visuomenės sveikatos priežiūros įstaigų veiklos organizavimą;

80.3. **kultūros sektoriuje** – 2020 m. 15 proc. padidinti kultūros ir meno įstaigų darbuotojų darbo užmokestį (preliminarus lėšų poreikis apie 26,5 mln. eurų), atsižvelgiant į tai, kad kultūros ir meno darbuotojų darbo užmokestis yra santykinai mažiausias lyginant su ES valstybėmis (ES sudaro 92 proc. VDU) ir siejant su kultūros įstaigų efektyvumo didinimo ir teikiamų paslaugų kokybės gerinimo programos parengimu, o po to kasmet didinti po 5-7 proc. (preliminarus lėšų poreikis metams apie 10-14 mln. eurų) ir nuosekliai siekti, kad iki 2025 m. kultūros ir meno įstaigų darbuotojų darbo užmokestis maksimaliai priartėtų prie einamųjų metų VDU;

80.4. **socialinės apsaugos sektoriuje** – 2020 m. 15 proc. padidinti socialinių paslaugų srities darbuotojų darbo užmokestį (preliminarus lėšų poreikis apie 17 mln. eurų), po to kasmet didinti po 10 proc. (preliminarus lėšų poreikis metams apie 12-15 mln. eurų) ir nuosekliai siekti, kad iki 2025

m. socialinių paslaugų srities darbuotojų darbo užmokestis maksimaliai priartėtų prie einamųjų metų VDU. Darbo užmokesčio didinimo poreikis grindžiamas tuo, kad šio sektoriaus darbuotojai šiuo metu yra santykinai mažiau apmokami, tačiau sparčiai didėjanti socialinių paslaugų paklausa dėl senstančios visuomenės reikalauja spartesnio šių viešųjų paslaugų darbuotojų darbo užmokesčio didinimo;

80.5. viešajame valdyme ir teisėsaugos institucijų sistemoje:

80.5.1. 2020 m. apie 12 proc. padidinti vidaus tarnybos sistemos statutinių valstybės tarnautojų žemiausių 13-15 pareigybių grupių minimalius pareiginės algos koeficientus (preliminarus lėšų poreikis apie 2,3 mln. eurų), o iki 2025 m. padidinti minimalius pareiginės algos koeficientus 6-15 grupių pareigybėms, siekiant užtikrinti, kad mažėtų intervalas tarp minimalios ir maksimalios pareiginės algos atitinkamoje grupėje, taip pat peržiūrėti ir sumažinti pareigybių grupių skaičių derinant su Valstybės tarnybos įstatymo nuostatomis;

80.5.2. sistemiškai peržiūrėti valstybės politikų, valstybės pareigūnų bei teisėjų darbo apmokėjimo nuostatas siekiant išlaikyti proporcingumą su kitų viešojo sektoriaus darbo užmokesčių reglamentuojančių įstatymų nuostatomis, įvertinant ir atitinkamų pareigybių hierarchiją, darbo sudėtingumą bei atsakomybės lygį – padidinti pareiginių algų (atlyginimų) koeficientus vidutiniškai 13 proc. (t. y. tiek, kiek vidutiniškai buvo padidinti valstybės tarnautojų pareiginių algų koeficientai) toms valstybės politikų, pareigūnų ir teisėjų pareigybėms, kurių pareiginės algos (atlyginimai) pastaraisiais metais nebuvo didinti (preliminarus lėšų poreikis politikų ir valstybės pareigūnų darbo užmokesčiui – 3,4 mln. eurų, teisėjų atlyginimams – 1,8 mln. eurų). Taip pat suderinti priedo už tarnybos stažą skaičiavimą valstybės politikams, valstybės pareigūnams, teisėjams ir prokurorams su Valstybės tarnybos įstatymo nuostatomis – nustatyti, kad priedas už tarnybos stažą sudaro 1 proc. pareiginės algos už kiekvienus tarnybos Lietuvos valstybei metus (šiuo metu – 3 proc. už kiekvienus trejus metus);

80.5.3. užtikrinti subalansuotą darbo užmokesčio santykį tarp atitinkamų grandžių teismų ir prokuratūrų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo – Generalinės prokuratūros, apygardos teismo – apygardos prokuratūros, apylinkės teismo – apylinkės prokuratūros) teisėjų ir prokurorų darbo užmokesčio – skirtumai turėtų būti ne didesni nei iki 7 proc. Siekti, kad ir kitų teisėsaugos sistemos pareigūnų (ikiteisminio tyrimo pareigūnų) darbo užmokestis būtų subalansuotas ir sumažintos disproporcijos lyginat su juos kontroliuojančių prokurorų darbo užmokesčiu;

80.5.4. atsižvelgiant į rinkos priežiūros institucijų (Konkurencijos tarybos, Viešųjų pirkimų tarnybos, Ryšių reguliavimo tarnybos) sprendžiamų klausimų svarbą ir sudėtingumą bei poveikį šalies ekonomikai ir konkurencingumui, ir siekiant išlaikyti aukštos kompetencijos specialistus, atitinkamai didinti šių institucijų vadovų ir valstybės tarnautojų darbo užmokesčių, užtikrinant, kad jis

būtų adekvatus užimamoms pareigoms ir tenkančiai atsakomybei (atitinkamai 2020 m. padidinant Lietuvos Respublikos valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatyme nustatytus pareiginės algos koeficientus 20 proc., taip pat kartu sprendžiant šiose įstaigose dirbančių valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo padidinimą).

81. Dėl darbo užmokesčio skirtumo mažinimo tarp vadovų ir žemesnes pareigas einančių darbuotojų – nustatyti, kad didžiausias leistinas darbo užmokesčio skirtumas tarp viešojo sektoriaus įstaigos vadovo ir toje įstaigoje dirbančių darbuotojų darbo užmokesčio vidurkio neturėtų viršyti 5 kartų.

82. Dėl pareiginės algos kintamosios dalies dydžio – atsižvelgiant į tai, kad šalia pastoviosios pareiginės algos dalies darbuotojams gali būti mokama kintamoji dalis, kuri turi būti išimtinai skatinamoji ir skiriama už pasiektus darbo rezultatus, tikslinga pareiginės algos kintamąją dalį sumažinti nuo 50 proc. iki 30 proc. (atitinkamai padidinant pareiginės algos koeficientų viršutinę ribą) bei užtikrinant, kad šios įstatyminės nuostatos įsigaliojimo metu nei vienam darbuotojui, kuriam buvo nustatyta pareiginės algos kintamoji dalis, nesumažėtų jo gaunamas darbo užmokestis.

83. Dėl viešųjų įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo reglamentavimo – įstatyminiu lygmeniu reglamentuoti viešųjų įstaigų, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė arba kai valstybė ar savivaldybė turi daugumą balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, vadovų ir darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas ir minimalius bei maksimalius darbo užmokesčio dydžius (išskyrus aukštųjų mokyklų, kurioms autonomiją šioje srityje garantuoja Lietuvos Respublikos Konstitucija ir įstatymai).

84. Dėl skirtinguose sektoriuose dirbančių tos pačios specialybės darbuotojų darbo apmokėjimo – užtikrinti, kad didinant vieno sektoriaus darbuotojų darbo užmokestį, atitinkamai būtų didinamas darbo užmokestis ir analogiškos specialybės darbuotojams, kurie dirba kitų sektorių finansuojamose įstaigose (pvz., sveikatos priežiūros darbuotojų, dirbančių kalėjimų įstaigose, sveikatos priežiūros įstaigose, kurių savininko teises ir pareigas įgyvendina Vidaus reikalų ministerija ar socialinės globos įstaigose, socialinių darbuotojų, dirbančių sveikatos priežiūros įstaigose, kultūros darbuotojų, dirbančių švietimo įstaigose ir kt.).

85. Dėl papildomo skatinimo už sektorinių viešųjų paslaugų gerinimo rodiklių pasiekimą – įvesti papildomą skatinamąjį atlyginimų didėjimo komponentą – sektorinius (sisteminius) kokybinius rodiklius (angl. *benchmark*), už kurių pasiekimą būtų didinami atitinkamam sektoriui skiriami asignavimai darbo užmokesčio fondui ir tokiu būdu užtikrinta galimybė mokėti papildomus skatinamuosius bonusus sektoriaus darbuotojams (pavyzdžiui, „tryliktąjį“ atlyginimą). Įstatyminiu lygmeniu turėtų būti įtvirtinta galimybė mokėti skatinamuosius bonusus už sektorinių viešųjų paslaugų gerinimo rodiklių pasiekimą, o rodikliai turėtų būti pasiūlyti tokie, kurie sutarti derybose

dėl šakinių kolektyvinių sutarčių. Sistemą pradėti taikyti nuo 2020 m. pasirinktose pilotinėse srityse, tame tarpe sveikatos apsaugos, valstybės tarnybos ir švietimo srityse.

86. Dėl socialinio dialogo stiprinimo – skatinti socialinius partnerius sudaryti nacionalines ir šakos kolektyvines sutartis ir jose detalizuoti viešojo sektoriaus darbuotojų atlyginimo (pareiginės algos) koeficientus, konstruktyviai bendradarbiaujant ieškoti sprendimų ir kompromisų, derantis dėl viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo ir darbuotojų darbo kokybės gerinimo, prisidedant prie valstybės strateginių tikslų įgyvendinimo.

87. Dėl atskirų sektorių efektyvumo didinimo ir kitų priemonių:

87.1. švietimo sektoriuje:

87.1.1. dėl mokinių skaičiaus mažėjimo, efektyvesnio išteklių naudojimo ir kitų veiksnių atsilaisvinusias lėšas nukreipti mokytojų ir kitų švietimo darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygoms gerinti;

87.1.2. sukurti ir įgyvendinti specialias valstybės biudžeto lėšomis finansuojamas mokytojų perkvalifikavimo priemones, užtikrinti papildomas garantijas šalių susitarimu darbo sutartis nutraukiantiems mokytojams;

87.1.3. optimizuoti Švietimo, mokslo ir sporto ministerijai pavaldžių įstaigų funkcijas ir turto valdymą;

87.1.4. peržiūrėti savivaldybių biudžetų pajamų nustatymo metodiką, kad finansavimo formulė būtų siejama ne su mokyklos plotu, o su švietimo paslaugų apimtimis (pvz., mokinių skaičiumi). Taip pat teikti pagalbą savivaldybėms organizuojant optimalų ir efektyvų mokyklų tinklą, numatyti papildomas skatinamąsias priemones jungtinių mokyklų, esančių savivaldybės teritorijos pakraštyje ir finansuojamų kelių savivaldybių, vadovams, mokytojams ir švietimo pagalbos specialistams;

87.1.5. toliau reformuoti profesinio mokymo sistemą, siekiant profesinio mokymo efektyvumo augimo, geresnės sąsajos su darbo rinkos poreikiais, plačiau taikant pameistrystės profesinio mokymo organizavimo formą, inicijuojant dualinio profesinio mokymo pilotinius projektus;

87.2. sveikatos apsaugos sektoriuje:

87.2.1. pertvarkyti ir gyventojų poreikiams (atsižvelgiant į gyventojų demografinius, sveikatos ir aplinkos kokybės rodiklius bei jų kitimo tendencijas) pritaikyti esamą sveikatos priežiūros įstaigų infrastruktūrą, sukurti efektyvumo didinimo paskatas (pirminės ambulatorinės asmens sveikatos priežiūros paslaugų, slaugos paslaugų plėtra ir pacientų registracijos pas specialistą sistemos pertvarka ir kt.);

87.2.2. konsoliduoti Sveikatos apsaugos ministerijai pavaldžias įstaigas;

87.2.3. dėl vaistų ir medicininės pagalbos priemonių viešųjų pirkimų konsolidavimo ir kitų veiksnių atsilaisvinusias lėšas nukreipti darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygoms gerinti;

87.3. kultūros sektoriuje:

87.3.1. gerinti kultūros paslaugų kokybę ir jų prieinamumą (nustatyti kultūros paslaugų standartus);

87.3.2. užtikrinti efektyvų kultūros ir meno įstaigų nekilnojamojo turto valdymą;

87.3.3. kultūros ministro valdymo srities finansavimą sieti su šios srities kultūros įstaigų metiniais veiklos vertinimo rezultatais, tą patį principą rekomenduojant taikyti savivaldybių įstaigoms;

87.4. socialinės apsaugos sektoriuje:

87.4.1. tęsti institucinės globos pertvarką, plečiant nestacionarias, bendruomenėje teikiamas socialines paslaugas;

87.4.2. optimizuoti Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai pavaldžių įstaigų funkcijas ir turto valdymą;

87.5. viešajame valdyme:

87.5.1. tęsti struktūrines reformas vidaus tarnybos sistemos statutinėse įstaigose centralizuojant bendrąsias funkcijas, atsisakant papildomų administravimo grandžių ir mažinant atotrūkį tarp vadovų ir specialistų darbo užmokesčio, optimizuojant valdymo struktūras ir valdymo išlaidas. Įstaigose, vykdančiose struktūrines reformas, atitinkamai didinti vidaus tarnybos sistemos statutinių valstybės tarnautojų darbo užmokesčių, įgyvendinant Septynioliktosios Vyriausybės programos nuostatą, kad 2020 m. jis padidėtų iki 30 proc. palyginus su 2016 m.;

87.5.2. spartinti atliekamą viešojo sektoriaus įstaigų funkcijų peržiūrą, vidinių procesų optimizavimą, o taip pat viešųjų ir administracinių paslaugų peržiūrą siekiant sukurti vidinius įstaigų rezervus papildomam valstybės tarnautojų darbo užmokesčio didinimui nustatytų pareiginės algos koeficientų ribose pagal Valstybės tarnybos įstatymą (redakciją, įsigaliojusią 2019 m. sausio 1 d.);

87.5.3. parengti pasiūlymus dėl priemonių, kurių įgyvendinimas paskatintų savivaldybes paspartinti pokyčius savivaldybių viešajame sektoriuje siekiant didesnio veiklos efektyvumo, paslaugų kokybės gerinimo ir geresnių apmokėjimo už darbą sąlygų savivaldybių įstaigų valstybės tarnautojams ir darbuotojams.

VI SKYRIUS STRATEGIJOS ĮGYVENDINIMAS, STEBĖSENA IR VERTINIMAS

88. Strategijos įgyvendinimą koordinuoja Vyriausybė.

89. Strategijos įgyvendinimo pažangos stebėseną vykdo Vyriausybės įgaliota institucija.

90. Įgyvendinant Strategiją, pagal savo kompetenciją dalyvauja ministerijos, kitos valstybės ir savivaldybių institucijos, įstaigos ir (ar) organizacijos, socialiniai partneriai.

91. Strategija įgyvendinama iš atitinkamų metų Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto asignavimų, savivaldybių biudžetų lėšų, Europos Sąjungos ir kitos tarptautinės finansinės paramos lėšų bei kitų teisėtai gautų lėšų.

92. Įgyvendinant Strategiją, prioritetinėmis priemonėmis laikomos tos priemonės, kurios įgyvendina šiuos siūlymus (dėstomos prioritetiniu eiliškumu):

92.1. dėl mažiausių pareiginių algų didinimo;

92.2. dėl disproporcijų tarp atskirose viešojo sektoriaus srityse dirbančių darbuotojų darbo apmokėjimo mažinimo;

92.3. dėl bazinio dydžio;

92.4. dėl papildomo skatinimo už sektorinių viešųjų paslaugų gerinimo rodiklio pasiekimus;

92.5. kitos priemonės.

93. 2022 metais atliekamas tarpinis Strategijos įgyvendinimo rezultatų vertinimas.

Viešojo sektoriaus darbo apmokėjimo reglamentavimas

	Teisės aktas	Darbuotojų grupės	Dydis, su kuriuo siejamas darbo apmokėjimas
1.	Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymas	Valstybės ir savivaldybės biudžetinių įstaigų darbuotojai (netaikoma: 1) valstybinių mokslinių tyrimų institutų, veikiančių kaip biudžetinės įstaigos, administracijai, mokslo darbuotojams ir kitiems tyrėjams; 2) Lietuvos Respublikos diplomatinė atstovybių, konsulinė įstaigų, atstovybių prie tarptautinių organizacijų, specialiųjų misijų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis; 3) asmenims, su kuriais Užsienio reikalų ministerija sudaro delegavimo sutartis; 4) vystomojo bendradarbiavimo projektuose dalyvaujantiems darbuotojams; 5) gydytojams rezidentams, gydytojams odontologams rezidentams ir veterinarijos rezidentams)	Pareiginės algos bazinis dydis (toliau - bazinis dydis)
2.	Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas	Valstybės tarnautojai	Bazinis dydis
3.	Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statusas	Vidaus reikalų, teisingumo ir finansų ministrams pavestų valdymo sričių statutiniai valstybės tarnautojai (pareigūnai)	Bazinis dydis
4.	Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas	Diplomatai	Bazinis dydis
5.	Lietuvos Respublikos politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas	Valstybės politikai Valstybės pareigūnai: - valstybės kontrolierius ir jo pavaduotojai; - Seimo kontrolieriai; - lygių galimybių kontrolierius; - vaiko teisių apsaugos kontrolierius; - žurnalistų etikos inspektorius; - Seimo, Seimo Pirmininko, Respublikos Prezidento ar Ministro Pirmininko paskirti institucijų ir įstaigų, finansuojamų iš valstybės biudžeto, vadovai (išskyrus policijos generalinį komisarą bei Specialiųjų tyrimų tarnybos direktorių ir jo pavaduotojus) bei pareigūnai; - Seimo, Respublikos Prezidento, kiti pagal specialius įstatymus paskirti valstybinių (nuolatinių) komisijų ir tarybų pirmininkai, jų pavaduotojai ir nariai; - žvalgybos pareigūnų <u>pareiginė alga</u> (žvalgybos pareigūnų priedų už tarnybinį rangą ar kario laipsnį, priedo už tarnybos stažą ir priemokos už su ypatinga specifika susijusių funkcijų atlikimą dydžius nustato Lietuvos Respublikos žvalgybos įstatymas)	Bazinis dydis

6.	Lietuvos Respublikos teisėjų atlyginimų įstatymas	Konstitucinio Teismo teisėjai, Bendrosios kompetencijos ir specializuotų teismų teisėjai: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo, Lietuvos apeliacinio teismo, apygardų teismų, apygardų administracinių teismų, apylinkių teismų teisėjai	Bazinis dydis
7.	Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas	Prokurorai	Bazinis dydis
8.	Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos įstatymas	Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnai	Bazinis dydis
9.	Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas (15 ¹ straipsnis)	Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos viešųjų įstaigų vadovai ir jų pavaduotojai (darbuotojų darbo apmokėjimas įstatyme nereglamentuotas)	Bazinis dydis
10.	Lietuvos Respublikos medicinos praktikos įstatymas (3 straipsnis)	Gydytojai rezidentai	Bazinis dydis
11.	Lietuvos Respublikos odontologijos praktikos įstatymas (3 straipsnis)	Gydytojai odontologai rezidentai	Bazinis dydis
12.	Lietuvos Respublikos veterinarijos įstatymas (13 ¹ straipsnis)	Veterinarijos gydytojai rezidentai	Bazinis dydis
13.	Vyriausybės 2010 m. gegužės 26 d. nutarimas Nr.598 „Dėl viešųjų įstaigų, kurių savininkė yra valstybė arba kai valstybė turi daugumą balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, vadovų darbo apmokėjimo“	Viešųjų įstaigų, kurių savininkė yra valstybė arba kai valstybė turi daugumą balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, vadovai (netaikoma: valstybinėms aukštosioms mokykloms, kurių teisinė forma – viešoji įstaiga ir asmens sveikatos priežiūros įstaigoms, kurių savininkė yra valstybė arba kai valstybė turi daugumą balsų visuotiniame dalininkų susirinkime ir kurių teisinė forma – viešoji įstaiga. Viešųjų įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimas Vyriausybės nutarime nėra reglamentuotas).	Bazinis dydis
14.	Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas (72 ¹ straipsnis)	Valstybinių mokslinių tyrimų institutų, veikiančių kaip biudžetinės įstaigos darbuotojai – instituto direktorius, direktoriaus pavaduotojas, mokslinis sekretorius, mokslo darbuotojai ir kiti tyrėjai (įstatymas nereglamentuoja auštųjų mokyklų darbuotojų darbo apmokėjimo – aukštosios mokyklos autonomijos principas - jos pačios nusistato struktūrą, darbuotojų skaičių, darbo apmokėjimo sąlygas)	Bazinis dydis
15.	Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas (60 straipsnis)	Profesinės karo tarnybos kariai	Bazinis dydis
16.	Lietuvos banko įstatymas (10, 17 straipsniai)	Lietuvos banko valdybos pirmininkas (atlyginimas lygus 5 piniginio tarpininkavimo įstaigų darbuotojų vidutiniams mėnesiniams darbo užmokesčiams, skelbiamiems Lietuvos statistikos departamento). Lietuvos banko valdybos pirmininko pavaduotojai ir valdybos nariai (atlyginimo dydį, neviršijantį 90 proc. Lietuvos banko	Piniginio tarpininkavimo įstaigų darbuotojų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis

		<i>valdybos pirmininko atlyginimo dydžio, nustato Lietuvos banko valdyba).</i>	
17.	Lietuvos Respublikos branduolinės energijos įstatymas (23 straipsnis)	Valstybinės atominės energetikos saugos inspekcijos viršininkas ir jo pavaduotojai <i>(viršininko atlyginimas lygus 4, o viršininko pavaduotojų - 3 ūkio subjektų, įstatymų nustatyta tvarka ir sąlygomis vykdančių branduolinės energetikos objekto (objektų) eksploatavimo, eksploatavimo nutraukimo ir (ar) uždarytų radioaktyviųjų atliekų saugyklų ar atliekynų priežiūros veiklą, darbuotojų praėjusių kalendorinių metų vidutinių mėnesinių bruto darbo užmokesčių, kuriuos teisės aktų nustatyta tvarka apskaičiuoja ir skelbia Lietuvos statistikos departamentas, vidurkio dydžiams)</i>	Ūkio subjektų, vykdančių branduolinės energetikos objekto eksploatavimo, eksploatavimo nutraukimo ir (ar) uždarytų radioaktyviųjų atliekų saugyklų ar atliekynų priežiūros veiklą, darbuotojų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis
18.	Lietuvos Respublikos energetikos įstatymas (8 straipsnis) (nuo 2019 m. liepos 1 d.)	Valstybinės energetikos reguliavimo tarybos pirmininkas, jo pavaduotojai ir nariai <i>(pirmininko darbo užmokestis yra lygus 5 šalies ūkio darbuotojų praėjusių kalendorinių metų vidutinių mėnesinių bruto darbo užmokesčių, vidurkio dydžiams; pavaduotojo – 95 proc. Tarybos pirmininko darbo užmokesčio dydžio; narių darbo užmokestis yra lygus 90 proc. Tarybos pirmininko darbo užmokesčio dydžio. Jeigu nėra apskaičiuotas ir paskelbtas praėjusių kalendorinių metų šalies ūkio darbuotojų vidutinių mėnesinių bruto darbo užmokesčio vidurkis, Tarybos pirmininko atlyginimo dydis skaičiuojamas pagal užpraeitų kalendorinių metų duomenis tol, kol Lietuvos statistikos departamentas apskaičiuoja ir paskelbia praėjusių kalendorinių metų duomenis.</i>	Šalies ūkio darbuotojų praėjusių kalendorinių metų vidutinių mėnesinių bruto darbo užmokestis