MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
VIEŠOSIOS TEISĖS INSTITUTAS

AISTĖ VIRŠILIENĖ
ADMINISTRACINĖS TEISĖS KRYPTIES STUDIJOS

VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO IR SKATINIMO TEISINIO REGULIAVIMO PROBLEMOS

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas – Doc. dr. Gintautas Vilkelis

Klaipėda, 2018

TURINYS

ĮVADAS 4

1. VALSTYBĖS TARNAUTOJO IR DARBO UŽMKESČIO SĄVOKŲ APIBRĖŽIMAS 11

1.1. Valstybės tarnautojo sąvokos apibrėžimas 11

1.2. Valstybės tarnautojo darbo užmokesčio sąvokos apibrėžimas....18

2. VIEŠOJO SEKTORIAUS DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO TEISINIO REGULIAVIMO KAITA 1990–2018 M. 21

2.1. Viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio teisinis reguliavimas 1990–1995 m....22

2.2. Valdininkų įstatymo galiojimas 1995–1999 m....24

2.3. 1999–2018 m. karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinis reguliavimas....25

3. KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO SUDĖTINĖS DALYS IR JŲ TEISINIO REGULIAVIMO PROBLEMOS....31

3.1. Karjeros valstybės tarnautojų pareiginė alga 32

3.2. Karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio priedai ir priemokos 43

3.3. Karjeros valstybės tarnautojų apmokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą 50

3.4. Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo palyginimas Lietuvoje ir kitose Europos Sąjungos šalyse (Estijos Respublikoje, Vokietijos Federacinėje Respublikoje, Didžiojoje Britanijoje) 52

4. KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ SKATINIMAS 63

5. KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR EKSPERTŲ NUOMONĖS TYRIMAS APIE KARJEROS TARNAUTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO IR SKATINIMO TEISINIO REGULIAVIMO EFEKTYVUMĄ, PROBLEMAS BEI TOBULINIMO GALIMYBES....71

5.1. Tyrimo metodika 71

5.2. Kokybinio tyrimo rezultatai....73

5.3. Kiekybinio tyrimo rezultatai 77

IŠVADOS 89

PASIŪLYMAI 90

LITERATŪROS SĄRAŠAS 92

ANOTACIJA 101

ABSTRACT 102

SANTRAUKA 103

SUMMARY 104

PRIEDAI 105

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ 124

ĮVADAS

Darbo užmokestis – vienas svarbiausių veiksnių, motyvuojantis darbuotojus tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuose. Šiuo metu didesnį ir lankstesnį darbo užmokestį gali pasiūlyti privatus sektorius, bet darbas valstybiniame sektoriuje vis dar traukia darbuotojus, ypač tuos, kurie vertina stabilumą, nes valstybiniame sektoriuje darbo užmokestis valstybės tarnautojui yra viena iš svarbesnių jam teikiamų garantijų. Griežta įstatyminė reglamentacija valstybės tarnautojo darbo užmokesčio srityje sudaro įspūdį, kad konstitucinė nuostata „gauti teisingą apmokėjimą už darbą“[1] yra įgyvendinama visa apimtimi. Bet nemenka Konstitucinio Teismo jurisprudencija, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktika iki 2009 metų krizės ir po jos liudija apie daug sudėtingesnį valstybės tarnautojų darbo apmokėjimą praktikoje.

Tiriama problema. Karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinis reguliavimas yra nusistovėjęs beveik du dešimtmečius, bet šiuo metu galiojanti atlygio sistema nėra visiškai skaidri, lanksti, motyvuojanti tarnautojus. Griežtas pareiginės algos siejimas su pareigybės kategorija, piktnaudžiavimas priedais, darbo užmokestis, priklausiantis ne vien nuo tarnautojų veiklos rezultatų, bet ir nuo turimo įstaigos darbo užmokesčio fondo, ir vis didesnis nesuderinamumas su darbo rinkos pokyčiais verčia galvoti apie tobulesnį valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinį reguliavimą.

Darbo temos aktualumas. Baigiamojo darbo aktualumą rodo Konstitucinio Teismo nutarimų, nagrinėjančių valstybės tarnautojų darbo užmokestį reglamentuojančių teisės aktų atitiktį Konstitucijai, gausa. Juos sąlygiškai galima suskirstyti į dvi grupes: 1) Konstitucinio Teismo aktai, priimti justicijos bylose dėl įvairių socialinių išmokų mažinimo; jie sudaro didžiausią „antikrizinės“ jurisprudencijos dalį; 2) Konstitucinio Teismo aktai, priimti konstitucinės justicijos bylose dėl darbo užmokesčio viešajame sektoriuje mažinimo[2]. Įstatymo leidėjas 2009 metais įtvirtino teisinį reguliavimą, kuriuo buvo sumažintas valstybės tarnautojų gaunamas darbo užmokestis. Iki tol Konstitucinis Teismas plėtojo dar 2002–2007 m. suformuotą konstitucinę doktriną, kurioje jau buvo išaiškinta, kokių ribų negalima peržengti per ekonominę krizę vykdant griežto taupymo politiką[3]. Krizės laikotarpiu buvo

[1] Lietuvos Respublikos Konstitucija, *Valstybės žinios* 33, 1014 (1992).
[2] Egidijus Kūris, (mokslinis redaktorius), *Krizė, teisės viešpatavimas ir žmogaus teisės* (Šiauliai: AB „Titnagas“. 2005), 317.
[3] *Ibid.*

priimti svarbūs Konstitucinio Teismo nutarimai: 2013 m. liepos 1 d.[4] ir 2014 m. gruodžio 22 d.[5], kuriais išaiškinta, kad teisinis reguliavimas, kuriuo dėl ekonominės krizės sumažinti valstybės tarnautojų ir teisėjų pareiginės algos koeficientai, valstybės tarnautojų priedų už kvalifikacines klases, statutinių valstybės tarnautojų priedų už kvalifikacines kategorijas dydžiai, prieštarauja Konstitucijoje įtvirtintai teisei gauti teisingą apmokėjimą už darbą, o taip pat prieštarauja konstituciniam teisinės valstybės principui. 2014 m. balandžio 16 d. Konstitucinis Teismas savo sprendimu[6] išaiškino kai kurias 2013 m. Konstitucinio Teismo liepos 1 d. nutarimo nuostatas, susijusias su neteisėtai sumažinto darbo užmokesčio kompensavimo mechanizmu.

Nuosekliai plėtojama Konstitucinio Teismo jurisprudencija tik parodo, kad viešojo sektoriaus klausimai, susiję su apmokėjimu už darbą, yra vieni aktualiausių kalbant apie valstybės tarnybą.

Temos svarbumą taip pat rodo ir Lietuvos vyriausiame administraciniame teisme jau visą dešimtmetį vis nemažėjantis bylų skičius, susijęs su valstybės tarnautojų darbo užmokesčio klausimais, ir ne tik dėl krizės metu sumažėjusio darbo užmokesčio, bet taip pat ir dėl kitų darbo užmokesčio sudėtinių dalių tokių kaip priedų ir priemokų mokėjimo[7].

Per visus nepriklausomybės metus pagrindinis įstatymas, reglamentuojantis valstybės tarnybą ir kartu valstybės tarnautojų darbo užmokestį, buvo keistas net tris kartus. Valstybės tarnybos reguliavimui pamatas buvo padėtas 1995 m. priimtu Valdininkų įstatymu[8]. 1999 m. iš esmės buvo peržiūrėtas ir pakeistas Valdininkų įstatymas ir priimtas Valstybės tarnybos įstatymas[9], o 2002 m. įsigaliojo jau nauja Valstybės tarnybos įstatymo redakcija[10]. Socialiniai, ekonominiai ir darbo rinkos pokyčiai ir toliau verčia ieškoti vis tobulesnio ir labiau šiandienos realijas atitinkančio valstybės tarnybos darbo užmokesčio teisinio reguliavimo. Šiuo metu siekiama iš esmės pakeisti dabartinį galiojantį

[4] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. liepos 1 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymų nuostatų, kuriomis nustatyti sumažinti valstybės tarnautojų ir teisėjų atlyginimai valstybėje susidarius itin sunkiai ekonominei, finansinei padėčiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, *Valstybės žinios* 103, 5079 (2013).
[5] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2014 m. gruodžio 22 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymų nuostatų, kuriomis nustatyti sumažinti prokurorų ir kai kurių kitų valstybės pareigūnų pareiginės algos koeficientai valstybėje susidarius itin sunkiai ekonominei, finansinei padėčiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, *TAR* 20411, (2014).
[6] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2014 m. balandžio 16 d. sprendimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. liepos 1 d. nutarimo kai kurių nuostatų išaiškinimo“, *TAR* 4507, (2014).
[7] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 – 2017 metiniai pranešimai“, http://www.lvat.lt/lt/teismu-praktika/teismo-metiniai-pranesimai.html
[8] „Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas“ *Valstybės Žinios* 33, 759 (1995).
[9] „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas“ *Valstybės žinios 66*, 2130 (1999).
[10] „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas“ *Valstybės žinios* 45, (2002).

Valstybės tarnybos įstatymą, kuriame valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistema keistųsi iš pagrindų[11].

2016 m. nauja Vyriausybė, pradėjusi savo darbus, vieną iš prioritetinių sričių nurodė valstybės tarnybą. Vyriausybės programoje[12] dėmesys skiriamas ir valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir motyvavimo sistemos tobulinimui. Programoje nurodoma: „kad bus plėtojama į pasiekimus ir objektyviai vertinamus tarnautojų veiklos rezultatus orientuotą papildomo motyvavimo sistemą. Bus užtikrinamas konkurencingas atlygis atsakingiems ir motyvuotiems valstybės tarnautojams, bus sukurta ir įdiegta veiksminga valstybės tarnautojų, pasiekusių geriausius individualius ir grupinius rezultatus, motyvavimo sistema. Bus siekiama, kad valstybės tarnybos prestižo lygis ir paskatos joje dirbti pritrauktų gabiausius darbuotojus.“

Visi šie aspektai: Konstitucinio Teismo jurisprudencija, ginčai teismuose dėl valstybės tarnautojų darbo užmokesčio, valstybės tarnybą reglamentuojančių teisės aktų kaita ir dabartinės Vyriausybės dėmesys valstybės tarnybos klausimams rodo darbo temos aktualumą ir svarbumą.

Baigiamojo darbo objektas yra karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinis reguliavimas ir jo problemos. Būtent karjeros valstybės tarnautojai sudaro didžiausią dirbančiųjų asmenų skaičių valstybės tarnyboje[13], o taip pat šios grupės valstybės tarnautojų didžiąją dalį tarnybos reguliuoja pagrindinis Valstybės tarnybos įstatymas.

Baigiamojo darbo naujumas ir tiriamos problemos ištyrimo lygis. Nors nepriklausoma Lietuvos Respublikos valstybės tarnyba skaičiuoja jau trečią dešimtį, bet šiai sričiai skirtų mokslinės teisinės literatūros darbų nėra gausu. Valstybės tarnybos tematika dažniausiai yra nagrinėjama moksliniuose straipsniuose. Konkrečiai tyrinėjant valstybės tarnautojų darbo užmokesčio klausimus nemažą darbą atliko N. Glebovė, kuri savo disertacijoje[14] nagrinėjo karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir su juo susijusias kompensacines garantijas. Autorė taip pat publikavo mokslinį straipsnį[15], kuriame tyrinėjo valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo problemas. Valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio problemas dar iki N. Glebovės analizavo V. Gerikienė su I.

[11] „Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymo projektas“ (nauja redakcija) (Nr. 17 – 9139) (2017).
[12] Lietuvos Respublikos Seimo 2016 m. gruodžio 13 d. nutarimas Nr. XIII - 82 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“ TAR. 28737, (2016).
[13] Informacija apie faktiškai dirbančių asmenų einamas pareigas, *Valstybės tarnybos departamentas*, žiūrėta 2018 balandžio 4 d., http://statistika.vtd.lt/index.html
[14] Neringa Glebovė, „Karjeros valstybės tarnautojo garantijos“ (daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2012), http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2012~D_20121001_092651-40970/DS.005.0.01.ETD
[15] Nerina Glebovė, „Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinis reguliavimas ir jo probleminiais aspektai“, *Teisė*, T. 71 (2009), file:///C:/Users/Biblioteka/Downloads/116-131.pdf

Blažiene[16]. Fragmentiškai valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo problemas darbe[17] aptarė E. Žukauskas, A. Minkevičius. Valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo problemas per motyvacijos procesų analizės požiūrį moksliniame straipsnyje[18] analizavo A. Rusteika ir A. Diržytė. Iki 2015 m. E. Kūrio sudarytos monografijos[19] nebuvo išsamesnio vertinimo krizės laikotarpiu sumažinto valstybės tarnautojų darbo užmokesčio kontekste. Šioje studijoje išsamiai aptarta Konstitucijos Teismo doktrina, susijusi su krizės laikotarpiu įvestu valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisiniu reguliavimu.

Mokslinės literatūros, susijusios su valstybės tarnautojų skatinimu, beveik nėra. Viešojo sektoriaus darbuotojų skatinimas darbuose dažniausiai yra minimas, kada yra nagrinėjamas valstybinio sektoriaus darbuotojų motyvavimo sistemos kontekste. L. Raguckienė ir A. Vaisvalavičiūtė savo straipsnyje „Valstybės tarnautojų motyvavimo sistemos teisinis reglamentavimas Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje“[20] fragmentiškai aptarė valstybės tarnautojų skatinimo sritį. Tyrinėjant valstybės tarnautojų skatinimo sritį padėjo vadybinė literatūra. Bendrai su darbuotojų motyvacija padėjo susipažinti S. Stoškaus ir D. Beržinskienės knyga[21], taip pat J. Žaptoriaus publikuotas straipsnis[22].

Baigiamojo darbo reikšmė. Darbas galėtų būti naudingas valstybės institucijoms, kurios rengia teisės aktų projektus. Pateikti pasiūlymai galėtų padėti teisės aktų rengėjams, kurie tobulina darbo užmokesčio teisinį reguliavimą.

Baigiamojo darbo originalumas. Magistrinis darbas remiasi gautais tyrimų rezultatais, todėl darbas yra originalus, kadangi medžiaga iki šiol nėra skelbta ir nagrinėta.

Tyrimo tikslas ir uždaviniai. Pagrindinis magistrinio darbo tikslas – apžvelgti karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinio reguliavimo kaitą, išsamiai ištirti dabartinį teisinį reguliavimą ir jo problemas, pateikti teisinio reguliavimo tobulinimo galimybes.

Siekiant tikslo, darbui numatyti šie uždaviniai:

---

[16] Valerija Gerikienė, Inga Blažienė, „Valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo reguliavimo problemos Lietuvoje“, *JURISPRUDENCIJA*, 4(118) (2009), https://www.mruni.eu/upload/iblock/082/17_blaziene_gerikiene.pdf

[17] Edvardas Žukauskas, Aleksandras Minkevičius. „Valstybės tarnybos reguliavimo problemos“, *Viešoji politika ir administravimas*, T. 13, Nr. 4. (2014), Prieiga per internetą: file:///C:/Users/Biblioteka/Downloads/VPA-14-13-4-02%20(3).pdf

[18] Aistis Rusteika, Aistė Diržytė, „Valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistema motyvacijos procesų analizės požiūriu“ *Viešoji politika ir administravimas*, T. (13), 4 (2014), file:///C:/Users/Biblioteka/Downloads/VPA-14-13-4-03%20(1).pdf

[19] Egidijus Kūris, (mokslinis redaktorius), *Krizė, teisės viešpatavimas ir žmogaus teisės* (Šiauliai: AB „Titnagas“. 2005).

[20] Laura Raguckienė, Aušra Vaisvalavičiūtė, „Valstybės tarnautojų motyvavimo sistemos teisinis reglamentavimas Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje“, *VISUOMENĖS SAUGUMAS IR VIEŠOJI TVARKA* 8. (2012), https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/15041/Raguckien%C4%97.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[21] Stasys Stoškus ir Daiva Beržinskienė, *Pokyčių valdymas* (Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla, 2005), 64.

[22] Jonas Žaptorius, „Darbuotojų motyvavimo sistemos kūrimas ir jos teorinė analizė“, *FILOSOFIJA. SOCIOLOGIJA* T.18, 4 (2007): 112, http://mokslozurnalai.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2007/4/105-117.pdf

1) vadovaujantis teisės aktais ir moksline literatūra atskleisti valstybės tarnautojo ir darbo užmokesčio sąvokų turinį ir jas apibrėžti darbe;

2) apžvelgti valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinio reguliavimo kaitą nuo 1990 m. iki 2018 m.;

3) ištirti teisinę, socialinę literatūrą, valstybės institucijų programinius dokumentus bei taikomus įstatymus ir kitus teisės aktus, susijusius su karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčiu ir skatinimo teisiniu reguliavimu, tokio reguliavimo problemas, taip pat palyginti Estijos Respublikos, Vokietijos Federacinės ir Didžiosios Britanijos darbo užmokesčio sistemas su Lietuvos Respublikos;

4) atlikti teismų praktikos analizę, susijusią su valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ginčais. Išnagrinėti Konstitucinio Teismo nutarimus, susijusius su valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisiniu reguliavimu;

5) ištirti karjeros valstybės tarnautojų požiūrį į esantį dabartinį jų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinį reguliavimą. Ekspertų pagalba įvertinti šiuo metu galiojantį valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinį reguliavimą, jo problemas. Apibendrinus gautus rezultatus ir susisteminus surinktą medžiagą, pateikti karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinio reguliavimo tobulinimo galimybes, argumentuoti numatomus sprendimų variantus.

Tyrimo metodika. Atliekant informacijos apdorojimą, buvo remiamasi teoriniais ir empiriniais mokslo metodais. Teoriniai metodai: kritinės analizės, lyginamasis, sisteminės analizės, loginis-analitinis, istorinis. Empiriniai metodai: anketinis, dokumentų analizės.

1. Teoriniai metodai:

1.1. Loginis-analitinis metodas magistriniame darbe naudojamas apibendrinimams ir išvadoms formuluoti;

1.2. Sisteminės analizės metodas taikytas mokslinės literatūros, teisės aktams, teismų praktikos sisteminimui;

1.3. Lyginamasis metodas taikytas teisės aktų lygmeniu, analizuojant skirtingą valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinį reguliavimą Lietuvoje ir Europos Sąjungos šalyse (Estijos Respublikoje, Vokietijos Federacinėje Respublikoje, Didžiojoje Britanijoje);

1.4. Kritinės analizės metodu siekiama nustatyti karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinio reguliavimo trūkumus;

1.5. Apibendrinimo metodu galima įvertinti buvusį ir dabartinį galiojantį teisinį reguliavimą;

1.6. Istorinis metodas šiame darbe buvo naudojamas nagrinėjant karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinio reguliavimo kaitą Lietuvoje.

2. Empiriniai tyrimo metodai:

2.1. Naudojantis anketiniu ir interviu metodais siekiama ekspertų, karjeros valstybės tarnautojų pagalba atskleisti jų požiūrį į esamą jų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinį reguliavimą, tokio reguliavimo problemas;

2.2. Dokumentų analizės metodu bus analizuojama mokslinė teisinė literatūra, teisės aktai, teismų praktika, susijusi su valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinio reguliavimo įgyvendinimu Lietuvoje.

Tyrimo struktūra. Magistrinį darbą sudaro įvadas, kuriame yra aptariamas darbo aktualumas ir naujumas, tiriama problema, originalumas, pateikiami baigiamojo darbo tikslai, uždaviniai ir ginamieji teiginiai, apžvelgiami tyrimo metodai. Baigiamajame darbe – penkios dėstomosios dalys (penktoji – tiriamoji dalis), išvados, pasiūlymai, naudotas literatūros sąrašas, magistrinio darbo santrauka lietuvių ir anglų kalbomis.

Pirmojoje darbo dalyje aptariamos valstybės tarnautojo ir darbo užmokesčio sąvokos. Šių sąvokų atskleidimas darbe reikalingas, nes valstybei dirbančio asmens sąvoka keitėsi ne kartą nuo nepriklausomybės atkūrimo, o tokia sąvoka kaip darbo užmokestis valstybės tarnybą reguliuojančiuose įstatymuose išvis nėra apibrėžta.

Antroji dalis skirta valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo kaitai. Šioje dalyje bus aptarti teisės aktai, poįstatyminiai aktai, susiję su valstybės tarnautojų darbo užmokesčiu nuo nepriklausomybės atgavimo iki šių dienų.

Trečiojoje darbo dalyje bus aptartos karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sudėtinės dalys, kurias sudaro pareiginė alga, priedai ir priemokos, apmokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą, o taip pat esamas jų teisinio reguliavimo problemas. Taip pat bus palygintos Estijos Respublikos, Vokietijos Federacinės Respublikos ir Didžiosios Britanijos darbo užmokesčio sistemos su Lietuvos Respublikos. Šioje dalyje taip pat bus skiriamas dėmesys naujam Valstybės tarnybos įstatymo projektui[23]. Projekte siūlomi karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo pakeitimai bus palyginti su šiuo metu galiojančiu teisiniu reguliavimu.

[23] „Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymo projektas“ (nauja redakcija) (Nr.17-9139), (2017).

Ketvirtojoje dalyje aptariamas valstybės tarnautojų skatinimas nuo nepriklausomybės atgavimo iki šių dienų.

Penktoji dalis yra tiriamoji dalis. Naudojantis anketiniu metodu buvo apklausti karjeros valstybės tarnautojai, interviu metodu – ekspertai, siekiant ištirti jų nuomonę apie šiuo metu esantį jų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinį reguliavimą ir tokio reguliavimo problemas.

Darbo pabaigoje pateikiamos išvados ir pasiūlymai gerinant valstybės tarnybos darbo užmokesčio teisinį reguliavimą.

Ginamasis teiginys. Dabartinė karjeros valstybės tarnautojų teisė į teisingą darbo užmokestį yra pažeidžiama ne vien dėl krizės metu neteisėtai sumažinto darbo užmokesčio, bet taip pat dėl šiuo metu galiojančio teisinio reguliavimo, kuris nėra iki galo išbaigtas.

1. VALSTYBĖS TARNAUTOJO IR DARBO UŽMOKESČIO SĄVOKŲ APIBRĖŽIMAS

1. 1. Valstybės tarnautojo sąvokos apibrėžimas

Valstybė savo funkcijas vykdo per atitinkamų institucijų sistemą, apimančią, visų pirma, valstybės institucijas, taip pat savivaldybių institucijas. Viešasis administravimas vykdomas ir (arba) viešosios paslaugos yra teikiamos per tose institucijose dirbančius žmones, priimančius atitinkamus sprendimus. Asmenys, dirbantys institucijose, per kurias vykdomos valstybės funkcijos (išskyrus valstybės pareigūnus, vykdančius funkcijas įgyvendinant valstybės valdžią, taip pat savivaldybių tarybų narius), sudaro valstybės tarnautojų korpusą[24].

Didžiajai visuomenės daliai, kuriai tik retkarčiais ir iš „išorės“ tenka susidurti su valstybės tarnyba, valstybės tarnautojo sąvokos apibrėžtis ir funkcijos iki šiol kelia daug neaiškumų. Visų pirma, iki šiol dauguma tarnautojų viešojoje erdvėje yra vadinami valdininkais. Iš okupacijos laikotarpio išlikusi ir „užsikonservavusi“ sąvoka iki šiol asocijuojasi su nebaudžiamais ir korumpuotais viešojo sektoriaus darbuotojais, prie kurių dažnai yra priskiriami ir valstybės politikai ar kiti iš valstybės biudžeto išlaikomi įstaigų darbuotojai, o tai dar labiau sustiprina neigiamą valstybės tarnautojų įvaizdį visuomenėje. Antra, per visą nepriklausomybės laikotarpį svarbiausias valstybės tarnybą reglamentuojantis įstatymas buvo keistas net 3 kartus ir visus kartus valstybės tarnautojo sąvokos ir funkcijos buvo keičiamos. Trečia, valstybiniame sektoriuje nėra aiškiai atskirtos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybės. Šios pagrindinės priežastys lemia valstybės tarnautojo sąvokos neaiškumą ir teisinio reglamentavimo painiavą.

Pačia bendriausia prasme valstybės tarnautojo sąvoka susideda iš dviejų lietuviškų žodžių. Žodis „valstybė“ lietuvių kalbos žodyne[25] aiškinamas kaip: 1. organizuota politinė bendruomenė, turinti aukščiausiąją valdžią (pvz., Lietuvos valstybė), 2. tokios bendruomenės valdomas kraštas (pvz., valstybės sienos). Žodis „tarnautojas“[26] minėtame žodyne aiškinamas kaip: 1) samdinys; 2) kas turi tarnybą kurioje nors protinio darbo ar aptarnavimo įstaigoje; 3) kas vykdo kieno valią. Iš šių reikšmių

[24]Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“, *Valstybės žinios* 181, 6708 (2004).

[25]Lietuvių kalbos institutas „Lietuvių kalbos žodynas“, žiūrėta 2018 sausio 15 d., http://www.lkz.lt/Visas.asp?zodis=valstyb%C4%97&lns=-1&les=-1

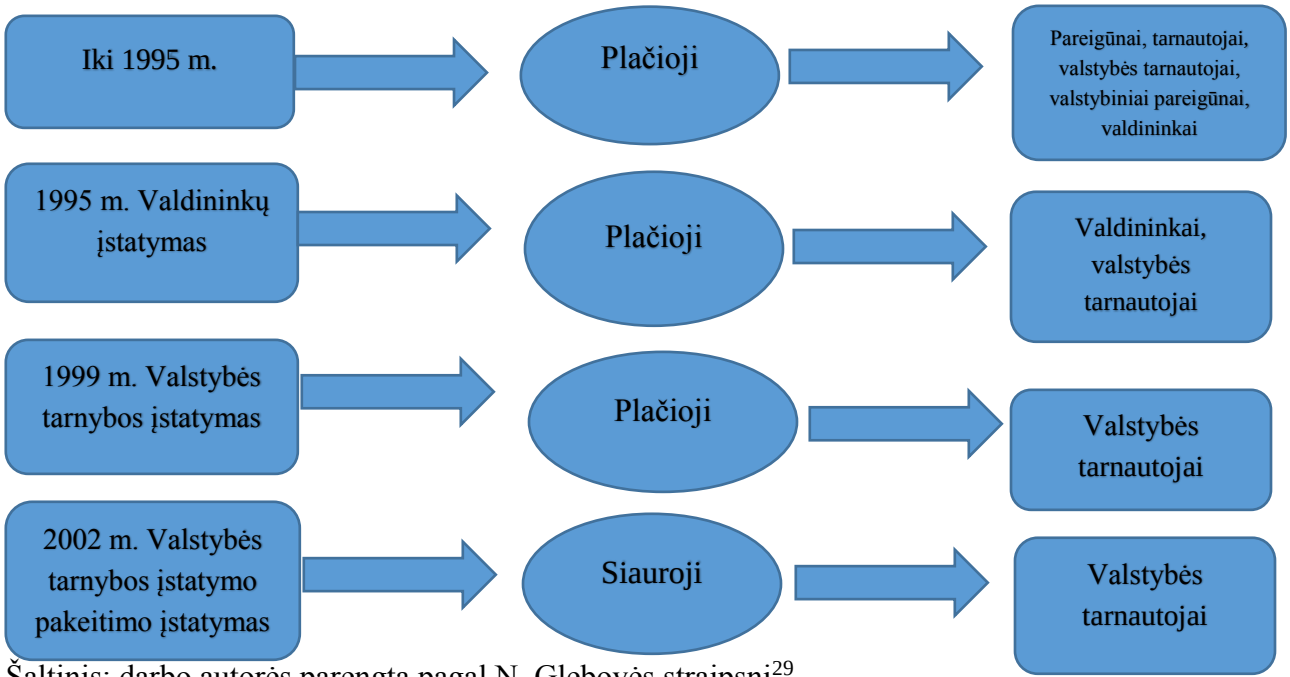
[26]Lietuvių kalbos institutas „Lietuvių kalbos žodynas“, žiūrėta 2018 sausio 15 d., http://www.lkz.lt/Visas.asp?zodis=tarnautojas&lns=-1&les=-1

galime daryti išvadą, kad aukščiausia valdžia per įstaigas tarnauja žmonėms, kas suponuoja Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – Konstitucija) 5 straipsnį: „Valdžios įstaigos tarnauja žmonėms“[27].

Bet, norint suprasti valstybės tarnautojo sąvoką, vien bendrinės prasmės neužtenka. Nagrinėjant valstybės tarnautojo definiciją valstybės tarnybos kontekste teisės aktuose ji yra formuojama nuo pasirenkamos valstybės tarnybos sampratos, kuri mokslinėje teisinėje literatūroje pagal asmenų priskyrimą valstybės tarnautojo kategorijai ir pagal tai, kokie specialūs įstatymai reglamentuoja jų santykius, yra skiriama plačioji arba siauroji valstybės tarnybos samprata[28]. Plačioji valstybės tarnybos samprata – visų valstybės tarnautojų veikla, vykdant jiems pavestas funkcijas, o valstybės tarnautojo sąvoka apima visus dirbančius asmenis, kurie dirba valstybės ir savivaldybės institucijose ar įstaigose ir gauna atlyginimą iš valstybės ar savivaldybių biudžetų; siaurąją sampratą apima asmenų veikla, kurią tiesiogiai įgyvendina valstybės, jos aparato ar atitinkamos institucijos uždaviniai ir funkcijos valstybės valdymo srityje.

1 paveikslas

Valstybės tarnybos samprata pagal valstybės tarnautojų veiklą



Šaltinis: darbo autorės parengta pagal N. Glebovės straipsnį[29]

[27] Lietuvos Respublikos Konstitucija, *Valstybės žinios* 33, 1014 (1992).
[28] Neringa Glebovė, „Valstybės tarnybos samprata ir valstybės tarnautojo statuso ypatumai“, *Teisė* T (76), (2010): 132, http://www.zurnalai.vu.lt/teise/article/viewFile/220/170
[29] *Ibid.*

Neilgas nepriklausomybės laikotarpis nepaliko stiprios teisinės bazės, kuria galėjo naudotis įstatymų kūrėjai Lietuvai atkūrus nepriklausomybę. Pereinant iš totalitarinės į demokratinę valdymo sistemą, jaunai valstybei buvo nemenkas iššūkis, nes visą teisinę sistemą reikėjo kurti iš naujo. Teisės vakuumas neaplenkė ir valstybės tarnybos reguliavimo. Per 1990–1995 metus valstybės tarnybos sistemą reglamentuojančių teisės aktų šalyje nebuvo priimta, šiuo laikotarpiu valstybės tarnybą reguliavo Konstitucija[30] ir poįstatyminiai aktai. Tačiau, siekiant užtikrinti valstybės valdymo stabilumą ir saugumą, buvo priimti kai kurie teisės aktai, nustatantys statutinių pareigūnų priėmimą į tarnybą sąlygas, socialines garantijas ir pan.[31]. Iki pat 1995 m. nebuvo nustatyta, kaip vadinti vykdomosios valdžios institucijos darbuotojus. Teisės aktuose jie buvo vadinami pareigūnais, tarnautojais, taip pat buvo vartojami valstybės tarnautojų, valstybinių pareigūnų, valdininkų terminai.

1995 m. priimtas Valdininkų įstatymas[32] taip pat nepateikė tikslios valstybės tarnautojo definicijos, bet bent jau konkrečiau buvo nustatyta, kas yra valstybės tarnautojas ir kokias funkcijas jis atlieka. Įstatymas nustatė, kad valstybės ir savivaldybės tarnautojai yra įstaigų ir organizacijų darbuotojai (išskyrus valstybės ir savivaldybių politikus), kuriems atlyginimas yra mokamas iš valstybės ar savivaldybės biudžeto lėšų, jie laikomi valstybės ar savivaldybių tarnautojais. Pagal tarnautojų pagrindinio darbo turinį ir pobūdį jie buvo skirstomi į profesinius korpusus (mokytojų, policijos, teisėjų, medicinos darbuotojų, diplomatų, valdininkų ir t.t.). Įstatyme valdininkai suskirstyti į A (padeda politikams įgyvendinti valdžią, tarnyba susieta su tiesioginių vadovų įgaliojimų trukme) ir B (valstybės įstaigų, institucijų tarnautojai) lygio darbuotojus. Tarnautojais nebuvo laikomi tie, kurie atlieka ūkines-technines funkcijas.

Pačiame įstatyme vartotas žodis „valdininkas“ buvo pasenęs, labiau tiko nedemokratinių šalių tarnautojams, o taip pat neatitiko jau minėto Konstitucijos 5 straipsnio „Valdžios įstaigos tarnauja žmonėms“[33].

---

[30] 33 straipsnis reglamentavo visų piliečių teisę lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybinę tarnybą. 141 straipsnyje buvo nurodyta, kad asmenys, atliekantys tikrąją karo arba alternatyviąją tarnybą, taip pat neišėję į atsargą krašto apsaugos sistemos, policijos ir vidaus tarnybos karininkai, puskarininkiai ir liktiniai, kitų sukarintų ir saugumo tarnybų apmokami pareigūnai negali būti Seimo nariais ir savivaldybių tarybų nariais. Jie negali užimti renkamų ar skiriamų pareigų civilinėje valstybinėje tarnyboje, dalyvauti politinių partijų ir politinių organizacijų veikloje.

[31] Jolanta Juralevičienė, „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos raida 1990 – 1995 metais“, *Viešoji politika ir administravimas* 11, (2005): 57, https://www.mruni.eu/upload/iblock/a10/6_j.juraleviciene.pdf

[32] „Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas“, *Valstybės Žinios* 33, 759 (1995).

[33] Vainius Smalskys, Aleksandras Minkevičius, „Lietuvos valstybės tarnybos kūrimasis ir raida 1990-2012 metais“, *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos* 1 (29), (2013): 23, http://www.su.lt/bylos/mokslo_leidiniai/ekonomika/2013_1_29/smalskys_minkevicius.pdf

1999 m. kardinaliai buvo keičiamas valstybės tarnybos teisinis reguliavimas, vietoje Valdininkų įstatymo buvo priimtas naujas ir išsamesnis Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas[34] (toliau – VTĮ). Šiuo įstatymu buvo ne tik tiesiogiai pirmą kartą įtvirtinta valstybės tarnautojo sąvoka, bet taip pat pagal naująjį teisinį reguliavimą buvo ir praplėsta. 2 straipsnio 2 dalis reglamentavo, kad valstybės tarnautojas – „fizinis asmuo, įgijęs šio ir kitų įstatymų nustatytą valstybės tarnautojo statusą ir valstybės (valstybinėse ir savivaldybių) institucijose ar įstaigose atliekantis viešojo administravimo, ūkines ar technines funkcijas arba teikiantis viešąsias paslaugas visuomenei“. Jei valstybės tarnautojų ūkinės, techninės ar viešųjų paslaugų visuomenei funkcijos gana aiškios, tai dėl viešojo administravimo funkcijų kyla neaiškumų. Tame pačiame įstatyme viešasis administravimas buvo įvardintas kaip įstatymų ir kitų teisės aktų reglamentuojama valstybės ir vietos savivaldos institucijų, kitų įstatymais įgaliotų subjektų vykdomoji veikla, skirta valstybės ar vietos savivaldos institucijų aktams įgyvendinti bei numatytoms viešosioms paslaugoms administruoti. Vertinant šį apibrėžimą, trūko aiškumo ir konkretumo, vėlesnėje redakcijoje šis apibrėžimas buvo gerokai praplėstas. Tais pačiais 1999 metais buvo priimtas Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas[35] (toliau – Viešojo administravimo įstatymas), kuris galioja iki šiol. Šiame įstatyme viešojo administravimo funkcija yra įtvirtinta plačiau ir įvardinta kaip įstatymų ir kitų teisės aktų reglamentuojama viešojo administravimo subjektų veikla, skirta įstatymams ir kitiems teisės aktams įgyvendinti: administracinių sprendimų priėmimas, įstatymų ir administracinių sprendimų įgyvendinimo kontrolė, įstatymais nustatytų administracinių paslaugų teikimas, viešųjų paslaugų teikimo administravimas ir viešojo administravimo subjekto vidaus administravimas. Nors verta paminėti, kad šis apibrėžimas taip pas diskutuotinas, ypač dėl to, ar viešojo administravimo subjekto vidaus administravimą galime priskirti prie viešojo administravimo[36]. Grįžtant prie VTĮ, jame neliko skirstymo į valstybės ir savivaldybių valdininkus. Visi asmenys, dirbantys viešajame sektoriuje, buvo pradėti vadinti valstybės tarnautojais ir priklausomai nuo vykdomų funkcijų buvo priskiriami arba viešojo administravimo valstybės tarnautojams, arba paslaugų valstybės tarnautojams. Toks reglamentavimas nors ir įtvirtino valstybės tarnautojo sąvoką, bet tuo pačiu visus valstybės tarnautojus prilygino dirbantiems pagal darbo sutartis, o tai jau prieštaravo Konstitucinio

[34] „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas“, *Valstybės žinios* 66, 2130 (1999).
[35] „Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas“, *Valstybės žinios* 60, 1945 (1999).
[36] Neringa Glebovė, *supra note*, 14: 51.

Teismo nutarimui, jog valstybės tarnyba yra specifinė profesinė veikla, kuriai keliami gana aukšti (didesni reikalavimai lyginant su kitais darbuotojais) kvalifikaciniai ir profesiniai reikalavimai[37].

Darbo įvade buvo minėta, kad darbe bus analizuojamas karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio reguliavimas, todėl būtina paminėti, kad pirmą kartą įstatyme valstybės tarnautojų pareigybės buvo suskirstytos į karjeros, politinio (asmeninio) pasitikėjimo, įstaigos vadovų ir pakaitinių. Karjeros valstybės tarnautojas buvo įvardintas kaip viešojo administravimo valstybės tarnautojas, konkurso būdu priimtas į tarnybą neterminuotam laikui, prisiekęs valstybei ir turintis galimybę nustatyta tvarka siekti aukštesnių ar kitų pareigų tarnyboje. Teisės akte lyginant šias dvi sąvokas – valstybės tarnautojo ir karjeros valstybės tarnautojo – antruoju atveju pareigybės ypatumai kėlė daug aukštesnius reikalavimus priimant į tarnybą, šiuo atveju karjeros valstybės tarnautojais galėjo tapti tik laimėję konkursą asmenys ir prisiekę valstybei, kai tuo tarpu valstybės tarnautojų sąvoka apėmė visus dirbančius viešajame sektoriuje.

Galima daryti išvadą, kad įstatymo rengėjai gremėzdiškai praplėtė valstybės tarnautojo sąvoką (įstatymo priėmimo metu viešojo administravimo valstybės tarnautojų buvo 57 tūkst., o paslaugų valstybės tarnautojų – 220 tūkst.[38]), kad naujas pareigybių skirstymas iš dalies buvo reikalingas, norint atskirti kai kurių grupių valstybės tarnautojus nuo visų likusių, sudarant sudėtingesnes sąlygas patekti į valstybės tarnybą.

Visgi šio įstatymo praktinis įgyvendinimas buvo sudėtingas, įstatymas turėjo daugiau nei 60 vidinių prieštaravimų[39], todėl buvo pateiktas svarstyti šio įstatymo įgyvendinimo įstatymo projektas.

Pagal naują 2002 m. Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo redakciją[40] valstybės tarnautojo kategorija buvo susiaurinta, įstatymas nebebuvo taikomas asmenims, kurie teikia viešąsias paslaugas ar atlieka ūkines ir technines funkcijas. Teisės akte valstybės tarnautojas yra apibūdinamas kaip fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje ir atliekantis pirmoje dalyje nurodytą viešojo administravimo veiklą. Pirmojoje dalyje yra paaiškinta, kokią viešojo administravimo veiklą atlieka valstybės tarnautojas: „įgyvendina tam tikros valstybės valdymo srities politiką ar užtikrina jos įgyvendinimo koordinavimą, koordinuoja tam tikros valstybės valdymo srities įstaigų veiklą, valdo, paskirsto finansinius išteklius ir kontroliuoja jų panaudojimą, atlieka auditą, priima ir

[37] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“, *Valstybės žinios* 181, 6708 (2004).
[38] Kęstutis Masiulis, Algis Kurpavičius, *Valstybės tarnyba Lietuvoje: praeitis ir dabartis* (Vilnius, 2007), 83.
[39] Ibid., 84.
[40] „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas“, *Valstybės žinios* 45, (2002).

įgyvendina teisės aktus, valstybės ir savivaldybių institucijų ar įstaigų sprendimus viešojo administravimo srityje, rengia ar koordinuoja teisės aktų, sutarčių ar programų projektus ir teikia dėl jų išvadas, valdo personalą arba turint viešojo administravimo įgaliojimus nepavaldžių asmenų atžvilgiu“. Kaip jau minėta, nauja redakcija sumažino valstybės tarnautojų ratą, o funkcijos, priskiriamos valstybėms tarnautojams, buvo labiau praplėstos nei ankstesniame įstatyme, bet ir šis valstybės tarnautojo sąvokų ir funkcijų įvardinimas visiško aiškumo nesuteikė.

Pirma, įstatyme įvardintas funkcijas valstybinėse įstaigose atlieka ne vien valstybės tarnautojai, bet ir asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis. Antra, pasitaiko dažni atvejai, kai valstybės tarnautojo pareigybės aprašymuose yra netinkamai priskirtos/nepriskirtos viešojo administravimo funkcijos[41]. Dėl šių priežasčių valstybiniame sektoriuje neretai susiklosto situacija, kad asmenys, dirbantys skirtingose įstaigose, įgauna skirtingus statusus: vieni tampa valstybės tarnautojais, o kiti dirba pagal darbo sutartis, nors atlieka tas pačias funkcijas. Taip pat, autorės nuomone, dabartinis valstybės tarnautojo sąvokos ir funkcijų apibrėžimas yra pernelyg išplėstas.

Naujojoje Valstybės tarnybos įstatymo redakcijoje karjeros valstybės tarnautojas buvo įvardintas kaip valstybės tarnautojas, priimtas į pareigas neterminuotam laikui ir turintis galimybę nustatyta tvarka įgyvendinti teisę į karjerą valstybės tarnyboje. Lyginant su senuoju įstatymu, apibrėžime neliko būtinosios sąlygos būti priimtam konkurso būdu ir priesaikos valstybei.

Šiuo metu yra pateiktas naujas Valstybės tarnybos įstatymo projektas[42], kuriame valstybės tarnautojas yra nurodytas kaip fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje. O valstybės tarnyba įvardinta kaip valstybės tarnautojų profesinė veikla valstybės ir savivaldybių institucijose, vykdant viešojo administravimo, vidaus administravimo kontrolės funkcijas ir (arba) padedant valstybės ar vietos valdžią įgyvendinantiems asmenims vykdyti jiems nustatytas funkcijas, išskyrus vidaus administravimo, ūkinio ir (ar) techninio pobūdžio. Šiuo apibrėžimu būtų siaurinama valstybės tarnybos sąvoka ir funkcijos, valstybės tarnautojas būtų suprantamas ne kaip pats įgyvendinantis tam tikros srities politiką, o padedantis valdžiai vykdyti jos funkcijas, taip pat pirmą kartą į valstybės tarnautojo apibrėžimą būtų įtraukta, kad valstybės tarnyba yra valstybės tarnautojo profesinė veikla, šitą aspektą Konstitucinis Teismas savo nutarime[43] buvo pažymėjęs dar 2004 m. Taip pat į valstybės tarnybos

[41] Neringa Glebovė, *supra note*, 28:141.

[42] „Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymo projektas“ (nauja redakcija) (Nr.17-9139), (2017).

[43]Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“, *Valstybės žinios* 181, 6708 (2004).

sąvoką nebepatektų ir vidaus administravimo vykdomos funkcijos, dėl kurių, jau kaip minėta, buvo nesutariama, ar išvis galima vidaus administravimą priskirti prie viešojo administravimo.

Naujajame projekte karjeros valstybės tarnautojo apibrėžimo siūloma beveik nekeisti, o tik papildyti, kad tarnautojas ne tik priimamas į pareigas neterminuotam laikui, bet ir įstatymo nustatytai kadencijai ir galintis siekti karjeros valstybės tarnyboje.

1 lentelė

Valstybės tarnautojų sąvokų apibrėžimai, funkcijos teisės aktuose

Teisės aktai	Valstybės tarnautojų samprata, funkcijos
1995 m. Valdininkų įstatymas	• Įstaigų ir organizacijų darbuotojai, kuriems atlyginimas mokamas iš valstybės ar savivaldybės biudžeto lėšų. • Skirstyta į A (padeda politikams įgyvendinti valdžią, tarnyba susieta su tiesioginių vadovų įgaliojimų trukme) ir B (valstybės įstaigų, institucijų tarnautojai) lygio darbuotojus ir pagal profesinius korpusus (mokytojai, policininkai, valdininkai, diplomatai). • Nebuvo laikomi tie tarnautojai, kurie atlieka ūkines-technines funkcijas
Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas	• Valstybės, savivaldybių institucijose dirbantys asmenys: 1) garantuoja viešąjį interesą; 2) priima sprendimus vykdant viešąjį administravimą; 3) priima sprendimus teikiant viešąsias paslaugas; 4) dalyvauja rengiant sprendimus, vykdant, koordinuojant jų vykdymą; 5) valstybės tarnyba – šių asmenų profesinė veikla
1999 m. Valstybės tarnybos įstatymas	• Fizinis asmuo, įgijęs valstybės tarnautojo statusą. • Valstybės institucijose atlieka: 1) viešojo administravimo funkcijas; 2) ūkines-technines funkcijas; 3) teikia viešąsias paslaugas visuomenei
2002 m. Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas	• Fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje. • Valstybės ir savivaldybių institucijose, įstaigose atlieka šias funkcijas: 1) įgyvendina tam tikros valstybės valdymo srities politiką, užtikrina jos įgyvendinimo koordinavimą; 2) koordinuoja įstaigų veiklą, valdant, paskirstant finansinius išteklius ir kontroliuoja jų panaudojimą 3) atlieka auditą 4) priima, įgyvendina teisės aktus, sprendimus viešojo administravimo srityje; 5) rengia, koordinuoja teisės aktų, sutarčių ar programų projektus, teikia dėl jų išvadas;

	6) valdo personalą, vykdo viešojo administravimo įgaliojimus nepavaldžių asmenų atžvilgiu
2017 m. Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymo projektas	• Fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje. • Valstybės ir savivaldybių institucijose, įstaigose atlieka šias funkcijas: 1) vykdo viešojo administravimo funkcijas; 2) vidaus administravimo kontrolės funkcijas; 3) padeda valstybės ar vietos valdžią įgyvendinantiems asmenims vykdyti jiems nustatytas funkcijas; 4) valstybės tarnyba – šių asmenų profesinė veikla

Šaltinis: darbo autorės parengta pagal Valdininkų įstatymą[44], Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimą[45], Valstybės tarnybos įstatymą[46], Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymą[47], 2017 m. Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymo projektas[48].

Apibendrinant, galima daryti išvadą, kad pagal dabartinį reglamentavimą, valstybės tarnautojas – fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės ar savivaldybės įstaigose ir atliekantis viešojo administravimo veiklą, kuri apima įstatymų ir kitų teisės aktų reglamentuojamą viešojo administravimo subjektų veiklą, skirtą įstatymams ir kitiems teisės aktams įgyvendinti: administracinių sprendimų priėmimą, įstatymų ir administracinių sprendimų įgyvendinimo kontrolę, įstatymu nustatytų administracinių paslaugų teikimą ir viešųjų paslaugų teikimo administravimą. Karjeros valstybės tarnautojas suprantamas kaip valstybės tarnautojas, kuris priimtas į tarnybą neterminuotam laikui ir pagal Valstybės tarnybos įstatymą turi teisę įgyvendinti karjerą valstybės tarnyboje.

1. 2. Valstybės tarnautojo darbo užmokesčio sąvokos apibrėžimas

Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje[49] įtvirtinta teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą valstybės tarnybos konstitucinės sampratos kontekste reiškia, kad valstybės tarnautojų darbo užmokestis, kuris yra viena pagrindinių prielaidų realizuoti kitus teisėtus jų interesus, turi būti nustatomas įstatymu ir mokamas įstatymu nustatytu laiku[50].

[44] „Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas“, *Valstybės Žinios* 33, 759 (1995).
[45] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“, *Valstybės žinios* 181, 6708 (2004).
[46] „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas“, *Valstybės žinios* 66, 2130 (1999).
[47] „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas“ *Valstybės žinios* 45, (2002).
[48] „Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymo projektas“ (nauja redakcija) (Nr.17-9139), (2017).
[49] Lietuvos Respublikos Konstitucija, *Valstybės žinios* 33, 1014 (1992).
[50] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. gruodžio 18 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. rugpjūčio 27 d. nutarimo Nr. 942 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygų dalinio pakeitimo“ 6 ir 7.2 punktų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 22 straipsniui“, *Valstybės žinios* 107, 3885, (2001).

Konkreti valstybės tarnautojo darbo užmokesčio sąvoka nėra pateikta valstybės tarnybą reglamentuojančiuose teisės aktuose. Pati darbo užmokesčio sąvoka yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 139 straipsnyje[51]: „ Darbo užmokestis – atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį“. Taip pat šiame įstatyme yra reglamentuota, kokie elementai sudaro darbuotojo darbo užmokestį: 1) bazinis (tarifinis) darbo užmokestis (valandinis atlygis arba mėnesinė alga); 2) papildoma darbo užmokesčio dalis, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą; 3) priedai už įgytą kvalifikaciją; 4) priemokos už papildomą darbą ar papildomų užduočių vykdymą; 5) premijos už atliktą darbą nustatytos šalių susitarimu ar mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą; 6) premijos, darbdavio iniciatyva, skiriamos paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus. Darbo užmokestis turi būti mokamas pinigais.

Darbo kodekse pateiktą darbo užmokesčio sąvoką galima pritaikyti ir valstybės tarnautojo darbo užmokesčio sąvokos apibrėžimui, tik būtina išskirti du elementus, kurie skiria valstybės tarnautojo darbo užmokesčio sąvoką nuo darbuotojo, kuris dirba pagal darbo sutartį: 1) valstybės tarnautojai gauna atlygį už darbą, kurį atlieka pagal funkcijas, nustatytas jų pareigybių aprašymuose; 2) darbo užmokestis yra mokamas iš valstybės biudžeto[52]. Aiškinantis sąvoką, taip pat svarbu paminėti valstybės tarnautojo darbo užmokesčio elementus ir nors teisės aktai, reguliuojantys valstybės tarnybą, keitėsi, bet tam tikrais laikotarpiais darbo užmokestis buvo suvokiamas labai panašiai. Darbo autorė šiame skyriuje nesigilins į darbo užmokesčio elementus, o tik juos paminės, nes kituose skyriuose darbo užmokesčio elementai bus aptariami išsamiau.

Iki 1995 metų nebuvo jokio įstatymo, kuris reguliuotų valstybės tarnautojų darbo užmokestį (kaip jau minėta, tuo metu valstybės tarnybą reguliavo Konstitucija ir poįstatyminiai teisės aktai), o tai sudarė situaciją, kurią Konstitucinis Teismas ne kartą įvardijo kaip negalimą, nes nebuvo įstatymo, kuris įgyvendintų konstitucines normas[53]. 1995 m., priėmus Valdininkų įstatymą[54], pirmą kartą buvo įteisinta, kad valstybės tarnautojo darbo užmokestį sudaro pareiginė alga ir kitos išmokos. Įstatyme nebuvo

[51] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, *TAR* 23709, (2016).
[52] Nerina Glebovė, *supra note*, 28:143.
[53] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. gruodžio 18 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. rugpjūčio 27 d. nutarimo Nr. 942 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygų dalinio pakeitimo“ 6 ir 7.2 punktų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 22 straipsniui“, *Valstybės žinios* 107, 3885, (2001).
[54] „Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas“, *Valstybės Žinios* 33, 759 (1995).

atskleistas nei darbo užmokesčio turinys, nei kokios gali būti išmokos. 1999 m. įsigaliojo tobulesnis Valstybės tarnybos įstatymas[55], kuriame pirmą kartą buvo aiškiai nustatyti darbo užmokesčio elementai. 31 straipsnis įteisino: „Valstybės tarnautojo darbo užmokestį sudaro pareiginė alga, priedas už tarnybos stažą ir priemokos“. Pareiginės algos samprata nedetalizuojama, priedą už tarnybos stažą sudarė 3 procentai pareiginės algos už kiekvienus trejus metus, o priemokas buvo galima skirti už darbą poilsio dienomis, viršvalandinį darbą, darbą kenksmingomis sąlygomis ar už papildomas užduotis.

Dabartiniame Valstybės tarnybos įstatyme[56] yra reglamentuoti 4 valstybės tarnautojo darbo užmokesčio elementai: 1) pareiginė alga; 2) priedai; 3) priemokos; 4) apmokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą. Lyginant su senąja redakcija buvo išskirtas apmokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą, kuris ankščiau buvo priskiriamas prie priemokų.

Verta paminėti, kad šiuo metu yra pateiktas naujas Valstybės tarnybos įstatymo projektas[57], kuriame taip pat nėra minima darbo užmokesčio sąvoka, bet yra siūloma eliminuoti dauguma priedų ir priemokų, kaip vieną iš darbo užmokesčių elementų, o palikti pareiginę algą, priedą už tarnybos stažą, priemoką už pavadavimą ir apmokėjimą už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą. Ir nors projekto rengėjai viešojoje erdvėje teigia[58], kad norima priimti naują Valstybės tarnybos įstatymą, kuris labiau derėtų su naujos redakcijos Darbo kodeksu, bet, kalbant apie darbo užmokesčio sudedamąsias dalis, galima pastebėti, kad naujajame Darbo kodekse darbo užmokesčio elementai yra labiau išplėsti lyginant su senąja redakcija, o tuo tarpu naujajame Valstybės tarnybos įstatymo projekte valstybės tarnautojų darbo užmokesčio elementų sumažėtų, atsisakius daugumos priedų ir priemokų.

Apibendrinat valstybės tarnautojo darbo užmokesčio sąvoką, galima teigti, kad tai – įstatymu nustatytas darbo užmokestis iš valstybės biudžeto lėšų už funkcijas, atliekamas pagal pareigybių aprašus, kuris gali kisti priklausomai nuo kitų darbo užmokesčių elementų (šiuo atveju dėl priedų, priemokų, apmokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą).

[55] „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas“, *Valstybės žinios* 66, 2130 (1999).
[56] „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas“ *Valstybės žinios* 45, (2002).
[57] „Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymo projektas“, (nauja redakcija) (Nr.17-9139), (2017).
[58] Valstybės tarnybos revoliucija palies pusšimtį tūkstančių valdininkų“, *Verslo žinios*, rugpjūčio 3, 2017, https://www.vz.lt/verslo-aplinka/2017/08/03/valstybes-tarnybos-revoliucija-palies-pussimti-tukstanciu-valdininku

2. VIEŠOJO SEKTORIAUS DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO TEISINIO REGULIAVIMO KAITA 1990–2018 M.

Lietuvos Respublikai, 1990 m. tapus nepriklausoma valstybe, teko susidurti su nemenkais iššūkiais. Nors ir deklaruodama teisės tradicijų tęstinumą, Lietuva tiesiogiai negalėjo perimti tarpukario valstybės tarnybos įstatyminės bazės dėl skurdaus teisinio reglamentavimo. Konkrečiai kalbant apie valstybės tarnybos teisinį reguliavimą tarpukariu, teisiškai nebuvo reguliuojamas priėmimas į tarnybą, nebuvo numatyta jokių bendrųjų reikalavimų stojant į valstybės tarnybą, nebuvo apibrėžta valstybės tarnautojų, tarnybos sąvokos. Tuo metu valstybės tarnybos kūrimasis vyko nenuosekliai, o didžiausias dėmesys buvo skiriamas su socialinėmis garantijomis susijusiems klausimams reguliuoti (pensijos, atlyginimai, pašalpos). Todėl 1990 m. pagrindinis jaunos valstybės uždavinys tapo sukurti naują valstybės tarnybą, kuri remtųsi demokratinių šalių pavyzdžiu.

Šio skyriaus uždavinys – apžvelgti valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo kaitą nuo 1990 m. iki 2018 m. Siekiant šių tikslų galima išskirti 3 valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo etapus, kurie dažniausiai yra pateikiami akademiniuose darbuose:

1 etapas nuo nepriklausomybės atkūrimo iki 1995 m. Šiuo etapu vyko valstybės tarnybos kūrimas nuo pagrindų, poįstatyminiais aktais buvo pradėtas reguliuoti valstybės tarnautojų darbo užmokestis;

2 etapas nuo 1995 m. iki 1999 m. Valdininkų įstatymo galiojimas. Nuo 1995 m. pradėta įstatymiškai reguliuoti valstybės tarnautojų darbo užmokestį;

3 etapas nuo 1999 m. iki 2018 m. Šiuo laikotarpiu buvo sukurta valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistema. Taip pat įtvirtinta karjeros valstybės tarnautojo sąvoka. Šiuo etapu yra vis bandoma tobulinti valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinį reguliavimą.

Ši darbo dalis bus orientuota į karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio įstatyminės bazės raidą 1990–2018 metų laikotarpiu. Šiame skyriuje nebus aptariama nei šiuo metu galiojančios darbo užmokesčio struktūrinės dalys ar jų teisinio reguliavimo problemos, nei naujas Valstybės tarnybos įstatymo projektas, tam bus skirtas kitas darbo skyrius.

2.1. Viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio teisinis reguliavimas 1990–1995 m.

Jaunai demokratiniu keliu žengiančiai valstybei atsirado būtinybė sureguliuoti tiek naujus, tiek pasikeitusius senus visuomeninius santykius. Teisinio reguliavimo būdu yra įtvirtinamos naujos, tobulinamos galiojančios ar pašalinamos pasenusios teisės normos. Mokslinėje literatūroje teisinis reguliavimas suprantamas kaip tokia socialinio reguliavimo rūšis, kai teisinis poveikis žmonių elgesiui yra daromas teisės normomis. Teisinis reguliavimas demokratinėje visuomenėje padeda palaikyti socialinę tvarką ir rimtį bei suderinti priešingų grupių interesus.

Pasak A. Vaišvilos, teisės normomis pirmiausia reguliuojami tie žmonių santykiai, kurie turi pirmaeilės reikšmės apsaugoti arba įgyvendinti žmogaus teises[59]. Į tokią kategoriją patenka ir turtiniai žmonių santykiai. Turtas – žmogaus biologinės ir kultūrinės egzistencijos įtvirtinimo priemonė, visų žmogaus teisių ir laisvių tikrovės pagrindas ir garantas. Šiuo klausimu Konstitucinis Teismas yra pasisakęs, jog: „Konstitucijos 48 straipsnyje 1 dalyje įtvirtinta kiekvieno piliečio teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą <...> – daugelio kitų konstitucinių teisių įgyvendinimo prielaida, inter alia Konstitucijos 23 straipsnyje įtvirtintos nuosavybės teisės viena iš svarbiausių įgyvendinimo prielaidų. Asmeniui, kuris atliko pavestą darbą, pagal Konstituciją atsiranda teisė reikalauti, kad jam būtų sumokėtas visas pagal teisės aktus priklausantis darbo užmokestis (atlyginimas), taip pat, kad jis būtų sumokėtas nustatytu laiku. Ši asmens teisė (vadovaujantis ir Konstitucijos 23 straipsniu) yra garantuojama, saugoma ir ginama kaip nuosavybės teisė.“[60]

Pirmiausiai po Lietuvos valstybės atkūrimo buvo paskelbtas Lietuvos Respublikos laikinasis pagrindinis įstatymas[61], kuris galiojo 1990–1992 m. Šis įstatymas nebuvo originalus, nes dėl laiko stokos Aukščiausioji Taryba neturėjo laiko parengti naujo įstatymo, todėl nemažai nuostatų buvo paimta iš 1978 metų Lietuvos TRS Konstitucijos, žinoma, griežtai atmetat bet kokius ryšius su Sovietų Sąjunga ir vienos partijos monopolį[62]. Šiame teisės akte buvo įtvirtinta Lietuvos piliečių teisė gauti darbą, apmokamą pagal jo kiekį ir kokybę, ir ne mažiau už Valstybės nustatytą minimalų dydį. Kad atlyginimas nustatomas įstatymu buvo užsiminta tik apie Seimo narių (tuo metu – deputatų) atlyginimą. 1991 m.

[59] Alfonsas Vaišvila, *Teisės teorija* (Vilnius: Justitia, 2000), 156.
[60] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“, *Valstybės žinios* 181, 6708 (2004).
[61] „Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Lietuvos Respublikos laikinojo pagrindinio įstatymo“, *Lietuvos aidas* 11; *Valstybės žinios* 9, 224, (1990).
[62] Andriulis ir kt., *Lietuvos teisės istorija* (Vilnius: Justitia, 2002), 501.

sausio 9 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas[63], kuris iki pat tų pačių metų lapkričio mėnesio reglamentavo visų dirbančiųjų darbo apmokėjimą, neišskiriant ir valstybės tarnautojų. Šio įstatymo 4 straipsnis reglamentavo, kad: „Valstybinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas nustato Lietuvos Respublikos įstatymai. Kitų iš biudžeto finansuojamų įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Tarnautojų apmokėjimas peržiūrimas ne rečiau kaip kartą per metus, atsižvelgiant į materialinės gamybos darbuotojų darbo užmokesčio didėjimą“. Taip pat įstatyme buvo užsiminta apie minimalų atlyginimą, bet tik tiek, kad jis negali būti mažesnis už įstatymu nustatytą ir kad Valstybė nustato minimalią mėnesinę algą.

Pamatas valstybės tarnautojų darbo užmokesčio reguliavimui buvo priimtas 1991 m. lapkričio 29 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės (toliau – Vyriausybės) nutarimu[64] „Dėl Valstybinės valdžios, valstybės Valdymo ir teisėsaugos organų vadovų bei kitų pareigūnų laikinos bandomosios darbo apmokėjimo tvarkos“. Buvo nuspręsta valstybinių organų vadovų ir kitų pareigūnų, vykdančių valstybinės valdžios, valstybės valdymo ar teisėsaugos funkcijas, darbo apmokėjimą reguliuoti koeficientais, kurių pagrindu imama Vyriausybės patvirtinta (indeksuota) minimali mėnesinė alga. Tarnybinė alga buvo apskaičiuojama koeficientus dauginant iš nustatytos minimalios mėnesinės algos. Pagal N. Glebovės skaičiavimus, tuo metu didžiausia tarnybinė alga buvo 360 litų (koeficientas 7,5), o mažiausiai siekė 96 litus (koeficientas 2), neatskaičius mokesčių[65]. Pagal šį dokumentą valstybinių organų pareigūnų atlyginimus galėjo paskirti jų vadovai, atsižvelgdami į jų kvalifikacines savybes arba atestavimo rezultatus, nors pačių tarnautojų atestavimo nuostatai buvo patvirtinti tik po ketverių metų. Taip pat įstaigų vadovams buvo suteikta teisė, neviršijant darbo užmokesčio fondo, nustatyti iki 50 procentų atlyginimo dydžio priemokas, o taip pat ne tik premijuoti darbuotojus, bet ir nustatyti jų premijavimo tvarką. Tokia įteisinta tvarka skatino ydingą darbo užmokesčio mokėjimą valstybinėse įstaigose. Visų pirma dėl to, kad tokias priemokas ar didesnes nei įprastai galėjo mokėti tik tos įstaigos, kurios turėjo lėšų. Antra, kadangi kiekvienos įstaigos vadovas pats nustatydavo premijavimo tvarką, tai skirtingose įstaigose už tą patį darbą ir tas pačias atliekamas funkcijas galėjo mokėti ir 5 procentų, ir 50 procentų priemokas, o premijos galėjo siekti ir 100 procentų atlyginimo dydžio, nes premijų dydžių šis nutarimas neribojo. Trečia, tokia tvarka įstaigos vadovui suteikdavo galimybę skirti didesnį atlyginimą ir kitas išmokas ne tik pagal darbo rezultatus, bet ir pagal asmenines simpatijas. Dažna praktika valstybės

[63] „Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas“, *Lietuvos Aidas* 18-0, (1991).
[64] „Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl valstybinės valdžios, valstybės valdymo ir teisėsaugos organų vadovų bei kitų pareigūnų laikinos bandomosios darbo apmokėjimo tvarkos“, *Valstybės žinios* 3, 62, (1991).
[65] Neringa Glebovė, *supra* note, 15: 119.

tarnyboje būdavo tai, kad aukštesnės grandies darbuotojai dažniau gaudavo premijas nei žemesnės grandies tarnautojai. Nors nutarimas buvo priimtas kaip laikinas teisės aktas, bet iki tol, kol nustojo galioti 2003 metais, buvo keistas net 37 kartus.

1990–1995 m. laikotarpiu labiausiai buvo koncentruojamasi į valstybės valdymo pagrindų kūrimą ir valstybės pareigūnų korpuso formavimą, todėl dauguma kitų valstybės tarnybos sričių liko nuošalyje. Pats valstybės tarnybos reguliavimas vyko nenuosekliai, atsiliko nuo tų dienų realijų, o svarbiausia tai, kad nebuvo jokio įstatymo, kuris būtų reguliavęs valstybės tarnybą, o tai pagal Konstitucinį Teismą yra negalima situacija[66].

Pagrindinis 1990–1995 m. teisės aktas, kuris reguliavo valstybės tarnautojų darbo užmokestį, buvo nutarimas „Dėl Valstybinės valdžios, valstybės Valdymo ir teisėsaugos organų vadovų bei kitų pareigūnų laikinos bandomosios darbo apmokėjimo tvarkos“. Padėtas pamatas valstybės tarnautojų darbo užmokesčio reglamentavimui buvo neišsamus, neišbaigtas, o taip pat nuolatos keičiamas. Nebuvo aiškios darbo užmokesčio sistemos skaičiavimo: tarnybinės algos, priemokų ir premijų skaičiavimo sutelkimas vienose rankose (šiuo atveju vadovo) visą darbo užmokesčio sistemą darė šališka ir painia.

2.2. Valdininkų įstatymo galiojimas 1995–1999 m.

1993 metais Vyriausybės programoje buvo konstatuota, kad iki šiol per mažai dėmesio buvo skiriama valstybės tarnybai dėl vykdomos ekonominės programos ir kad yra būtinas įstatymas, kuris reguliuotų valstybės tarnybą[67]. Taip 1995 m. gegužės 1 d. Seime buvo priimtas Valdininkų įstatymas[68], kuris tapo valstybės tarnybos reglamentavimo pamatu. Šiuo teisės aktu buvo nustatytos valstybės tarnautojų teisės, pareigos, atsakomybė, o taip pat pirmą kartą įstatymu buvo įtvirtinta, kas sudarė darbo užmokestį, nes, kaip jau minėta, iki tol reguliavimas vyko tik poįstatyminiame lygmenyje. Tiesa, darbo užmokesčio klausimai buvo priskirti prie tarnautojų socialinių garantijų ir tik 22 straipsnis reglamentavo, kad darbo užmokestį sudaro: 1) tarnybinė alga; 2) kitos įstatymu numatytos išmokos. Kas sudaro tarnybinę algą ir kokios numatytos išmokos, įstatyme nebuvo nurodyta. Taip pat straipsnyje buvo paminėta, kad darbo užmokestį nustato įstatymas, reguliuojantis visų iš valstybės ir savivaldybių biudžeto finansuojamų įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimą ir pareigybių priskyrimą

[66] Nerina Glebovė, *supra* note, 14: 82.
[67] Kęstutis Masiulis, Algis Krupavičius, *supra* note, 38: 77.
[68] „Lietuvos Respublikos Valdininkų įstatymas“, *Valstybės žinios* 33, 759 (1995).

atitinkamoms kategorijoms. Būtent pareigybių priskyrimas atitinkamoms kategorijoms buvo visiškai naujas dalykas ir iki tol nebuvo reglamentuotas jokiame dokumente, nors apie galimybę nustatyti darbo užmokestį pagal kategorijas politikai svarstė jau 1990 metais[69].

Valdininkų įstatyme įtvirtintas valstybės tarnautojų darbo užmokesčio reguliavimas buvo labiau simbolinis, nes realiai ir toliau buvo vadovautasi dar tuo pačiu 1991 m. Vyriausybės patvirtintu nutarimu „Dėl Valstybinės valdžios, valstybės valdymo ir teisėsaugos organų vadovų bei kitų pareigūnų laikinos bandomosios darbo apmokėjimo tvarkos“, kurio trūkumai aptarti ankstesnėje dalyje.

1997 m. Europos Komisija savo išvadoje dėl Lietuvos prašymo dėl narystės Europos Sąjungoje (toliau – ES) įvardijo vieną iš pagrindinių Lietuvos kliūčių, siekiant narystės ES, tai viešojo administravimo sistemos neefektyvumą ir tuo metu galiojusio Valdininkų įstatymo trūkumus[70]. Šie trūkumai galėjo turėti lemiamos įtakos ne tik Lietuvos teisinės sistemos priartinimui prie ES proceso spartai, bet ir jo įgyvendinimo kokybei. Lietuva, atsižvelgdama į Europos Komisijos išvadas, pradėjo rengti naują Valstybės tarnybos įstatymą.

2.3. 1999–2018 m. karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinis reguliavimas

1999 m. liepos 30 d. įsigaliojo naujas Valstybės tarnybos įstatymas[71]. Nors 1999 m. šio įstatymo projektas dar nebuvo galutinai pabaigtas, bet Lietuvos valdžia, bijodama, kad nebus pakviesta derėtis dėl ES narystės su pirma kandidačių grupe, nusprendė iki 1999 m. rudens priimti naują įstatymą, kuris reguliuotų valstybės tarnybą[72]. Lyginant su valdininkų įstatymu, šis teisės aktas buvo daug išsamesnis, o taip pat valstybės tarnybos reformavimo koncepcija buvo aiškesnė, nes buvo atsižvelgiama į ES principines nuostatas ir buvo siekiama sukurti valstybės tarnybą, kuri būtų panaši į ES senbuvių[73].

1999 m. įsigaliojusiame teisės akte svarbiausi aspektai, kurie buvo susiję su darbo užmokesčiu, buvo šie: 1) pirmą kartą tiesiogiai įtvirtinta valstybės tarnautojų teisė į pareiginę algą, susietą su jo kategorija; 2) pirmą kartą aiškiai buvo nustatyta darbo užmokesčio struktūra. VI skirsnio 31 straipsnyje buvo įvardinta darbo užmokesčio struktūra, kurią sudarė pareiginė alga, priedas už tarnybos stažą, priemokos. Pareiginės algos pagrindu ir toliau išliko Vyriausybės patvirtintas minimalios

[69] Jolanta Juralevičienė, *supra* note, 31: 59.
[70] Kęstutis Masiulis, Algis Krupavičius, *supra* note, 38: 384.
[71] „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas“, *Valstybės žinios* 66, 2130 (1999).
[72] Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos, Lietuvos viešojo administravimo institutas, *Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje* (Vilnius, 2008), 136.
[73] *Ibid.*, 52 p.

mėnesinės algos dydis, kuris buvo dauginamas iš koeficiento ir taip nustatomas pareiginės algos dydis. Priedas už tarnybos stažą sudarė 3 procentus pareiginės algos už kiekvienus trejus metus. Šio priedo suma negalėjo viršyti 30 procentų pareiginės algos. Priemokos buvo mokamos už darbą poilsio bei švenčių dienomis ir nakties metu, už darbą kenksmingomis ir pavojingomis darbo sąlygomis, taip pat pareigybės aprašyme nenurodytą ar įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą. Priemokų suma negalėjo viršyti 50 procentų pareiginės algos. Pagal VTĮ 69 straipsnį nustatyta nauja darbo apmokėjimo sistema turėjo būti įgyvendinama tada, kai valstybės tarnautojų pareigybės bus priskirtos lygiams ir kategorijoms ir kai bus nustatyti pareiginių algų koeficientai. Įstatymo nuostatos turėjo būti įgyvendintos iki 2000 metų kovo 1 d. Bet šio straipsnio nuostatos taip ir nebuvo įgyvendintos per visą įstatymo redakcijos galiojimą. 2001 metais rugsėjo 25 d. Vyriausybė priėmė nutarimą Nr. 1158 „Dėl valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemos įgyvendinimo“[74]. Buvo nustatytas pereinamasis terminas iki 2007 metų sausio 1 dienos dėl Valstybės tarnybos įstatymo 69 straipsnio nuostatų įgyvendinimo. Bet jau kaip ne kartą buvo pasitaikę, šis nutarimas taip pat liko neįgyvendintas. 2000 metais rugpjūčio 29 d. Seime buvo priimtas Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas[75]. Įstatymas buvo papildytas priedėliu, kuriame buvo numatytos tipinių pareigybių kategorijos bei algų koeficientai.

1999 m. VTĮ įtvirtino valstybės tarnautojų darbo užmokesčio struktūrą, buvo nustatytos pareigybių kategorijos bei algų koeficientai, bet teisės aktai, kurie turėjo įgyvendinti naują darbo užmokesčio sistemą, taip ir liko nepriimti per visą įstatymo galiojimo laikotarpį, todėl nutarimas „Dėl Valstybinės valdžios, valstybės valdymo ir teisėsaugos organų vadovų bei kitų pareigūnų laikinos bandomosios darbo apmokėjimo tvarkos“, kuris buvo priimtas dar 1991 m., galiojo ir pat 2003 m. lapkričio mėnesio[76].

Šiuo metu galiojantis Valstybės tarnybos naujos redakcijos įstatymas buvo priimtas 2002 metais[77], jis tęsė 1995 ir 1999 metais pradėtas reformas. Pasak E. Žukausko, tęstinumo sąvoką galima vartoti tik formaliai įvardinant nenutrūkstamus teisinio reguliavimo pokyčius, nes nuosekli reforma nevyko[78].

---

[74]Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1158 „Dėl valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemos įgyvendinimo“, *Valstybės žinios* 83, 2891 (2001).
[75] „Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas“, *Valstybės žinios* 75, 2270 (2000).
[76] „Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl valstybinės valdžios, valstybės valdymo ir teisėsaugos organų vadovų bei kitų pareigūnų laikinos bandomosios darbo apmokėjimo tvarkos“, *Valstybės žinios* 3, 62 (1991).
[77] „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas“, *Valstybės žinios* 45, (2002).
[78] Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos, Lietuvos viešojo administravimo institutas, *supra* note, 72: 52.

Pradžioje valstybės tarnautojo darbo užmokesčio struktūra susidėjo iš pareiginės algos, priedų ir priemokų. Nuo 2009 metų į darbo užmokesčio struktūrą buvo įtrauktas ir apmokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą[79]. Ankščiau toks apmokėjimas buvo įtvirtintas kaip priemoka. Pareiginė alga ir toliau buvo skaičiuojama taikant pareiginės algos koeficientą. Pareiginės algos koeficiento vienetas buvo Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos dydžio. 2006 m. liepos 19 d. priėmus Valstybės tarnybos įstatymo ir valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo pakeitimo įstatymą[80], vietoje minimalios mėnesinės algos dydžio sąvokos buvo įtvirtinta – pareiginės algos bazinis dydis, ši sąvoka yra vartojama iki šiol. Ankstesniame įstatyme priedą prie pareiginės algos mokėjo tik už tarnybos stažą, naujoje redakcijoje karjeros valstybės tarnautojams priedai pradėti mokėti ne tik už tarnybos stažą Lietuvai, bet ir už kvalifikacinę klasę, taip pat kaip priedas gali būti skiriamas pareiginės algos dydžio vienkartinis priedas. Tarnybos skaičiavimo stažas liko toks pats – 3 procentai nuo pareiginės algos už kiekvienus ištarnautus 3 metus. Šių priedų suma negali viršyti 30 procentų pareiginės sumos. Priemokų suma padidėjo nuo 50 iki 60 procentų pareiginės sumos. Bendra priedų ir priemokų suma negali viršyti 70 procentų pareiginės algos, į šią sumą neįkaitomas priedas už tarnybos stažą ir pareiginės algos dydžio vienkartinis priedas, o nuo 2009 metų, kaip minėta, ir apmokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą.

Įgyvendinant naują valstybės tarnybos įstatymo redakciją 2002–2003 m. laikotarpiu buvo priimtas keletas svarbių nutarimų, susijusių su karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio reguliavimu. Šie nutarimai bus svarbūs tolesniame darbe aiškinantis karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinį reguliavimą. 2002 m. gegužės 20 d. Vyriausybė priėmė nutarimą „Dėl valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos patvirtinimo“[81]. Metodikos priede yra nustatyti pareigybių vertinimo kriterijai, tokie kaip veiklos sudėtingumas, savarankiškumas, tarnybinis bendradarbiavimas, tačiau jie yra nustatyti gana abstrakčiai ir sunkiai įvertinami. Tų pačių metų birželio mėn. Vyriausybės nutarimas[82] nustatė valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės

[79] „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 4, 10, 16, 16(1), 17, 23, 26, 37, 41, 42 straipsnių pakeitimo ir papildymo, Įstatymo papildymo 26 (1), 43 (1) straipsniais ir 3 priedo II skyriaus pakeitimo įstatymas“, *Valstybės žinios* 149, 6041 (2008).
[80] „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo ir valstybės politikų, teisėjų ir valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo pakeitimo įstatymas“, *Valstybės žinios* 87, 3400 (2006).
[81] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gegužės 20 d. nutarimas Nr. 685 „Dėl valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 51, 1953 (2002).
[82] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimas Nr. 909 „Dėl valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklių bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų“, *Valstybės žinios* 60, 2470 (2002).

tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisykles bei tarnybinės veiklos vertinimo kriterijus. Taip pat 2002 m. nustatytos taisyklės dėl tarnybos Lietuvos stažui skaičiavimo[83]. 2003 m. Vyriausybės nutarimu[84] priimta valstybės tarnautojų darbo užmokesčio fondo apskaičiavimo metodika, kuria vadovaujantis įstaigos, išlaikomos iš biudžeto lėšų, planuoja darbo užmokesčio fondus.

2012 m. Seimas patvirtino Lietuvos pažangos strategiją „LIETUVA 2030“[85]. Šioje strategijoje vienas iš šalies prioritetų iki 2030 metų – sumanus valdymas, kuris įvardinimas kaip strategiškai pajėgi valdžia, atviras ir įgaliojimų suteikiantis valdymas ir taip pat visuomenės poreikius atitinkantis valdymas. Taip pat yra nurodoma, kad bus siekiama, kad valstybės tarnyba būtų ribotos apimties, lanksti, profesionali, atskaitinga ir orientuota į veiklos rezultatus. Siekiama, kad visiems viešąjį interesą tenkinantiems viešojo sektoriaus darbuotojams būtų taikomi vienodi veiklos ir valdymo standartai. Nors dokumente yra kalbama apie valstybės tarnybos tobulinimą ar darbuotojų kompetencijų gerinimą, bet niekur nėra įvardintas viešojo sektoriaus darbo užmokesčio sąlygų gerinimas, o be šios srities sutvarkymo yra pakankamai sunku įvykdyti iškeltus tikslus. Dar 2009 m. EBPO/SIGMA ataskaitoje pagal Lietuvos valstybės tarnybos atitiktį Europos viešojo administravimo principams buvo nustatyta žemiausia atitiktis aukštesniosios valstybės tarnybos srityje, nepakankama atitiktis veiklos vertinimo ir darbo užmokesčio bei motyvavimo srityse[86]. Prasta šalies situacija valstybės tarnybos srityje buvo įvardinta ir 2014 m. Lietuvos partnerystės sutartyje[87]. Būtent, esama darbo užmokesčio sistema neskatina valstybės tarnybai keliamų efektyvumo reikalavimų, kadangi iškreipia darbo apmokėjimą pagal pareigybių hierarchiją, nepajėgia konkuruoti darbo rinkoje ir yra neadekvati atliekamai veiklai bei atsakomybei. Šie trūkumai nemaža dalimi lemia žemą valstybės tarnybos konkurencingumą su privačiu sektoriumi ir daro valstybės tarnybą nepatrauklią kvalifikuotiems specialistams. 2014 metais priimtas Vyriausybės nutarimas[88]„Dėl 2014–2020 metų nacionalinės pažangos programos patvirtinimo“. Dokumente viena iš prioritetinių sričių yra nurodoma „Visuomenės poreikius atitinkantis ir pažangus viešasis valdymas“ ir vienas iš uždavinių yra nurodomas valstybės tarnybos patrauklumo didinimas

[83] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimas Nr. 910 „Dėl tarnybos Lietuvos valstybei stažo skaičiavimo taisyklių patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 60, 2471 (2002).
[84] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. kovo 3 d. nutarimas Nr. 280 „Dėl valstybės tarnautojų ir darbuotojų, gaunančių darbo užmokestį iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų, darbo užmokesčio fondo apskaičiavimo metodikos patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 24, 992 (2003).
[85] Lietuvos Respublikos Seimo 2012 m. gegužės 15 d. nutarimas Nr. XI – 2015 „Dėl valstybės pažangos strategijos „Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“ patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 61, 3050 (2012).
[86] „Lietuva 2030“: pažangos ataskaita. Pažangos rodikliai 2009 – 2014 m. 40, https://www.lietuva2030.lt/lt/naudinga
[87] Lietuvos Respublikos partnerystės sutartis., pakeitimas patvirtintas 2017-01-23 sprendimu Nr. C(2017)211), 23, http://www.esinvesticijos.lt/lt/dokumentai/lietuvos-respublikos-partnerystes-sutartis
[88] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. lapkričio 28 d. nutarimas Nr. 1482 „Dėl 2014–2020 metų nacionalinės pažangos programos patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 144, 7430 (2012).

tobulinant darbo užmokesčio sistemą[89]. Papildant šią programą viešojo sektoriaus srityje 2016 m. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministras pasirašė įsakymą „Dėl viešojo valdymo tobulinimo 2012–2020 metų programos įgyvendinimo 2016–2018 metų veiksmų plano patvirtinimo“[90], kuriame nurodytos lėšos, finansavimo šaltiniai ir už programų tikslų įgyvendinimą atsakingos institucijos.

Įstatymiškai reformuoti valstybės tarnybą buvo bandoma 2015 metais. Tuomet Vyriausybė pateikė Seimui Valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymo projektą[91]. Naujojoje redakcijoje buvo numatomi esminiai pakeitimai darbo užmokesčio, skatinimo, mokymo, veiklos vertinimo, karjeros ir kt. teisinio reguliavimo srityse. Bet šis projektas taip ir liko neįgyvendintas. 2016 m. pasikeitus valdžiai buvo parengtas naujas Valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymas[92], kurio redakcijai 2018 m. sausio 10 d. pritarė Vyriausybė ir perdavė svarstyti Seimui. Jei Seimas pritars šiam įstatymui, jis įsigalios nuo 2019 m. sausio 1 d.

Apibendrinant šią darbo dalį, galima daryti išvadą, kad valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo raidą galime suskirstyti į 3 etapus:

1. Pirmasis etapas apima 1990–1999 m. Pirmuoju etapu valstybės tarnautojų darbo užmokestis buvo reguliuojamas 1991 metų nutarimu „Dėl Valstybinės valdžios, valstybės valdymo ir teisėsaugos organų vadovų bei kitų pareigūnų laikinos bandomosios darbo apmokėjimo tvarkos“. 1995 m. Valdininkų įstatyme įteisinta valstybės tarnautojų darbo užmokesčio tvarka buvo daugiau simbolinė. Teisės akte minimas įstatymas dėl pareigybių priskyrimo atitinkamoms kategorijoms taip ir neįsigaliojo, toliau buvo palikta priedų, premijavimo skyrimo teisė įstaigų vadovams. Šiuo laikotarpiu darbo užmokesčio teisinis reguliavimas vyko chaotiškai ir nenuosekliai.

2.Antrasis etapas apima 1999–2002 m. 1999 m. Valstybės tarnybos įstatyme pirmą kartą valstybės tarnautojo pareiginė alga susieta su kategorija, taip pat nustatyta aiški darbo užmokesčio struktūra, įtvirtinta karjeros valstybės tarnautojo sąvoka. Įstatyme aiškiai įvardinti priedų ir priemokų dydžiai sumažino galimybę piktnaudžiauti asmenims, turintiems teisę juos skirti. Nors įstatymai, reikalingi įgyvendinti įteisintą naują darbo užmokesčio sistemą, taip ir neįsigaliojo per visą teisės akto

[89] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. lapkričio 28 d. nutarimas Nr. 1482 „Dėl 2014–2020 metų nacionalinės pažangos programos patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 144, 7430 (2012): 56.
[90] Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2016 m. balandžio 29 d. įsakymas Nr. 1V-329 „Dėl viešojo valdymo tobulinimo 2012 – 2020 metų programos įgyvendinimo 2016 – 2018 metų veiksmų plano patvirtinimo“, *TAR* 10760, (2016).
[91] „Valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII – 1316 pakeitimo įstatymo projektas“ (nauja redakcija) (Nr. XIIP-3268), (2015).
[92] „Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymo projektas“ (nauja redakcija) (Nr. 17 – 9139) (2017).

galiojimo laikotarpį, bet pirmą kartą nuo nepriklausomybės atkūrimo buvo pradėtas kurti skaidresnis, aiškesnis valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinis reguliavimas.

3. Trečiasis etapas apima 2002–2018 m. Galima teigti, kad šiuo laikotarpiu ne tik nusistovėjo valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinis reguliavimas, bet taip pat nuolatos ieškoma būdų reformuoti daugumą valstybės tarnybos sričių, tarp jų ir valstybės tarnautojų darbo užmokestį. 2012–2016 m. priimti strateginiai dokumentai, planai pagaliau rodo šalies strateginę viziją valstybės tarnybos atžvilgiu, nes vien įstatyminės bazės kaitaliojimas be jokios aiškios krypties neduos norimų rezultatų.

3. KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO SUDĖTINĖS DALYS IR JŲ TEISINIO REGULIAVIMO PROBLEMOS

Darbo rinkos sistemoje darbo užmokestis yra pagrindinis darbdavio ir darbuotojo derybų objektas. Privačiame sektoriuje darbo užmokestis yra suprantamas kaip atlyginimas, kurį darbdavys moka darbuotojui už jo darbą, atliekamą pagal darbo sutartį, darbo užmokestis negali būti mažesnis nei Vyriausybės patvirtinta minimali mėnesinė alga[93]*. Tuo tarpu viešajame sektoriuje darbo užmokestis niekada nebūna derybų objektu. Karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokestis yra griežtai reglamentuotas įstatymu, todėl asmenys, kandidatuojantys į darbą valstybės tarnyboje, žino, kokio darbo užmokesčio tikėtis.*

Šiuo metu valstybės tarnyboje dirba 26. 819 tūkst. karjeros valstybės tarnautojų, šios pareigybės tarnautojų didžiąją dalį sudaro 11 pareigybės kategorijos tarnautojai[94]*. Tokios kategorijos tarnautojo pareiginės algos dydis be priedų ir priemokų siekia 689 € „ant popieriaus“, kai tuo tarpu Lietuvoje vidutinis atlyginimas 2017 metais buvo apie 850,8 € „ant popieriaus“*[95]*. Todėl ne tik neigiamas susiformavęs valstybinio sektoriaus įvaizdis, sudėtinga atranka, bet ir sąlyginai nedideli atlyginimai į viešąjį sektorių vis mažiau pritraukia jaunesnių, gabesnių darbuotojų.*

Pagrindinis įstatymas, kuris šiuo metu reguliuoja valstybės tarnautojų darbo užmokestį, yra Valstybės tarnybos įstatymas, bet jis nėra toks detalus, kad galėtų užpildyti valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo spragas, todėl teismams dažnai tenka vadovautis ne tik Darbo kodeksu ir kitais socialinės teisės apsaugos teisės aktais, bet taip pat ir suformuota gausia teismų praktika ir Konstitucinio teismo nutarimais. Gausi teismų praktika Lietuvos administraciniuose teismuose valstybės tarnautojų darbo užmokesčio klausimais rodo, kad Konstitucinė nuostata dėl teisingo darbo apmokėjimo valstybės tarnyboje nėra įgyvendinama visa apimtimi.

Šio skyriaus tikslas – išnagrinėti šiuo metu esančią karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio struktūrą, teisinį reguliavimą ir tokio reguliavimo problemas. Taip pat palyginti esamą darbo užmokesčio reguliavimą su nauja Valstybės tarnybos redakcija, kuri gali įsigalioti jau nuo 2019 metų sausio 1 d. Palyginti kitų Europos Sąjungos šalių (Estijos Respublikos, Vokietijos Federacinės

[93] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, *TAR* 23709, (2016).
[94] Atviri valstybės tarnybos duomenys [interaktyvus], žiūrėta 2018 kovo 7 d., http://statistika.vtd.lt/index.html
[95] Vidutinis darbo užmokestis finansistas.net svetainėje [interaktyvus], žiūrėta 2018 kovo 7 d., http://www.finansistas.net/vidutinis-darbo-uzmokestis.html

Respublikos ir Didžiosios Britanijos) valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinį reguliavimą. Siekiant šių tikslų bus nagrinėjama:

1. Karjeros valstybės tarnautojų pareiginė alga. Pareiginė alga nusako atliekamų funkcijų sudėtingumą, vertę. Nuo pareiginės algos taip pat priklauso priedų ir priemokų dydžiai. Ekonominės krizės metu sumažinti pareiginės algos dydžiai sumažino valstybės tarnautojų gaunamą darbo užmokestį ir padidino bylų, kylančių dėl valstybės tarnybos santykių, skaičių administraciniuose teismuose, o taip pat ir toliau plėtojo oficialią Konstitucinio Teismo doktriną valstybės tarnautojų darbo užmokesčio klausimais.

2. Karjeros valstybės tarnautojams mokami priedai ir priemokos. Pagrindinis mokamas priedas tarnautojams tenka už tarnybos stažą valstybės tarnyboje. Šis priedas sudaro svarbią karjeros tarnautojo darbo užmokesčio dalį. Kitas mokamas priedas karjeros valstybės tarnautojams – už kvalifikacinę klasę. Šio priedo mokėjimas sulaukia nemažai kritikos dėl skyrimo ir mokėjimo tvarkos. Priemokos, už kurias ne visada teisingai atlyginama, karjeros tarnautojams dažniausiai mokamos už papildomų funkcijų atlikimą, pavadavimą.

3. Apmokėjimas valstybės tarnautojui už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą. Šis karjeros valstybės tarnautojo užmokesčio struktūros dalies reglamentavimas valstybės tarnybos įstatyme nėra galutinai išbaigtas; aiškinantis nuostatas, susijusias su šiuo apmokėjimu, dažnai tenka vadovautis Darbo kodeksu.

4. Europos Sąjungos šalių (Estijos Respublikos, Vokietijos Federacinės Respublikos, Didžiosios Britanijos) valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinis reguliavimas. Lyginamoji skirtingų šalių valstybės tarnautojų darbo užmokesčio analizė teoriniame lygmenyje padeda pamatyti įvairių šalių darbo užmokesčio sistemų trūkumus ir privalomus.

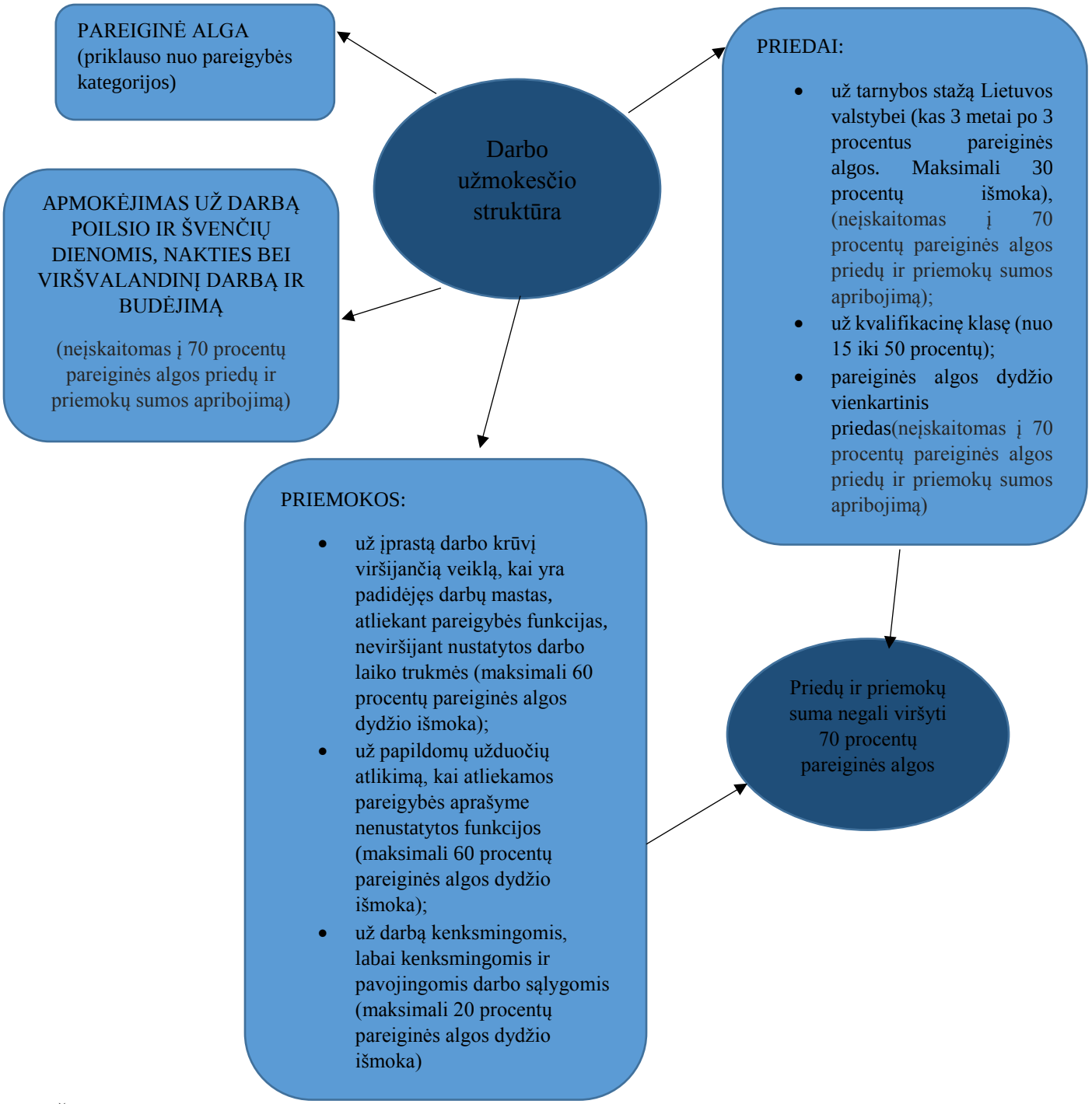
Šioje darbo dalyje labiausiai bus koncentruojamasi į įstatyminę bazę ir teisminę praktiką, kuri yra susijusi su karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio reguliavimu.

3.1.Karjeros valstybės tarnautojų pareiginė alga

Pagal dabartinį galiojantį Valstybės tarnybos įstatymą[96] valstybės tarnautojo darbo užmokestį sudaro: pareiginė alga, priedai, priemokos ir apmokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą.

[96] „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas“, *Valstybės žinios* 66, 2130 (1999).

Karjeros valstybės tarnautojo darbo užmokesčio struktūra **2 paveikslas**



Šaltinis: darbo autorės sudaryta lentelė pagal Valstybės tarnybos įstatymą[97].

[97] „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas“, *Valstybės žinios* 66, 2130 (1999).

Pati svarbiausia valstybės tarnautojo darbo užmokesčio dalis yra pareiginė alga. Jos dydis apibrėžia atliekamo darbo sudėtingumą. Taip pat nuo jos dydžio priklauso priedų, priemokų ir vienkartinių išmokų sumos. Pareiginė alga yra nustatoma pagal pareigybės kategoriją ir yra vienoda visoms tos pačios kategorijos pareigybėms. Valstybės tarnautojų pareigybės yra skirstomos į 20 kategorijų. 20 kategorija yra aukščiausia, 1 – žemiausia. Darbo užmokestis skaičiuojamas taikant pareiginės algos koeficientą. Pareiginės algos koeficientas yra nustatomas kiekvienos kategorijos pareigybėms pagal Valstybės tarnybos įstatymo 1 priedą. Pareiginių algų koeficientai svyruoja nuo 3 (1 pareigybės kategorija) iki 13 (aukščiausia – 20 pareigybės kategorija).

Pareiginės algos koeficiento vienetas yra valstybės tarnautojų pareiginės algos bazinis dydis, kuris kiekvienais metais (atsižvelgiant į praėjusių metų vidutinę metinę infliaciją ir darbo užmokesčio viešajame sektoriuje dydžiui ir kitimui poveikį turinčių veiksnių įtaką) nustatomas nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje. Bazinį dydį tvirtina Seimas. Bazinis dydis negali būti mažesnis už esamą bazinį dydį, nebent iš esmės pablogėja valstybės ekonominė ir finansinė būklė[98]. Pareiginės algos dydis apskaičiuojamas pareiginės algos koeficientą dauginant iš bazinio dydžio ir yra apvalinama, kad paskutinis skaitmuo būtų 0 arba 5. Jei valstybės tarnautojas turi 14 pareigybės kategoriją, kurios pareiginės koeficientas yra 7,0 ir jis šiuo metu (2018 m.) eina pareigas valstybės tarnyboje, tai jo pareiginės algos dydis bus lygus 927,5 €: 132,5 (bazinis algos dydis) × 7,0 (pareigybės koeficientas). Valstybės tarnautojai, kurie dirba ne visą darbo dieną, darbo užmokestį gauna pareiginės algos dydį padalinus iš to mėnesio darbo valandų arba dienų skaičiaus pagal jo įstaigos darbo grafiką, gautos darbo valandos arba dienos atlygis yra padauginamas iš dirbtų valandų arba dienų skaičiaus.

Nuo Valstybės tarnybos įstatymo redakcijos įsigaliojimo 2002 metais minimalios mėnesinės algos dydis, taikomas apskaičiuojant karjeros valstybės tarnautojų pareiginę algą, nekito (iki 2007 metų galiojo minimali mėnesinės algos sąvoka) ir minimalios mėnesinės algos dydis viešajame sektoriuje buvo mažesnis nei privačiame. Iki 2007 metų darbo užmokestis valstybės tarnautojams augo tik priedų ir priemokų dėka[99]. Situacija pradėjo gerėti nuo 2007 metų, kai pareiginės algos dydis buvo pakeltas iki 442 Lt (128 €), o 2008 metais pareiginės algos dydis buvo pakeltas iki 490 Lt (142 €)[100].

[98] Toks reguliavimas buvo įvestas priėmus. „Valstybės tarnybos įstatymo 24 straipsnio pakeitimo įstatymą“, *Valstybės žinios* 149, 6010 (2008).
[99] Neringa Glebovė, *supra* note, 13: 86.
[100] Valstybės tarnautojų, politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis. *Teisės aktų gidas*[interaktyvus], žiūrėta 2018 kovo 7 d., http://www.tagidas.lt/savadai/9005/

Toks darbo užmokesčio didėjimas truko neilgai ir jau 2008 metais visu pajėgumu pasaulį užklupusi ekonominė krizė smarkiai supurtė Lietuvos ne tik privatų, bet ir viešąjį sektorių.

2 lentelė

Valstybės tarnautojų, politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis 2007–2018 m.

Metai	Pareiginės algos bazinis dydis
2018	132,5 €
2017	130,5 €
2016	130,5 €
2015	130,5 €
2014	450 Lt (130,5 €)
2013	450 Lt (130,5 €)
2012	450 Lt (130,5 €)
2011	450 Lt (130,5 €)
2010	450 Lt (130,5 €)
2009-08-01 **2009-01-01**	450 Lt (130,5 €) 475 Lt (137,5 €)
2008	490 Lt (142 €)
2007	442 Lt (128 €)

Šaltinis: darbo autorės surašyti duomenys iš teisės aktų gido internetinio puslapio[101].

Penkioliktosios Vyriausybės valdymo pradžia sutapo su prasidėjusia ekonomine krize, todėl būtent šiai Vyriausybei teko imtis būtinų, bet labai nepopuliarių sprendimų. 2008 m. gruodžio 30 d. buvo priimtas Valstybės tarnybos įstatymo nuostatos, kurios pakeitė numatytą pareiginės algos apskaičiavimo mechanizmą, numatant galimybę nustatyti mažesnį valstybės tarnautojų pareiginės algos dydį, nei buvo patvirtintas, kai iš esmės pablogėja valstybės ekonominė ir finansinė būklė[102]. Toks įstatymo pakeitimas lėmė sumažėjusį valstybės tarnautojų pareiginės algos dydį, nuo 2009 metų sausio 1 d. iki 475 Lt (137,5 €), o nuo 2009 metų rugpjūčio 1 d. iki 450 Lt (130,5 €)[103]. Toks pareiginės algos dydis išliko nepakitęs beveik 9 metus iki pat 2018 metų. Tik nuo šių metų buvo nežymiai padidintas pareiginės algos bazinis dydis iki 132,5 €[104].

[101] Valstybės tarnautojų, politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis. *Teisės aktų gidas* [interaktyvus], žiūrėta 2018 kovo 7 d., http://www.tagidas.lt/savadai/9005/

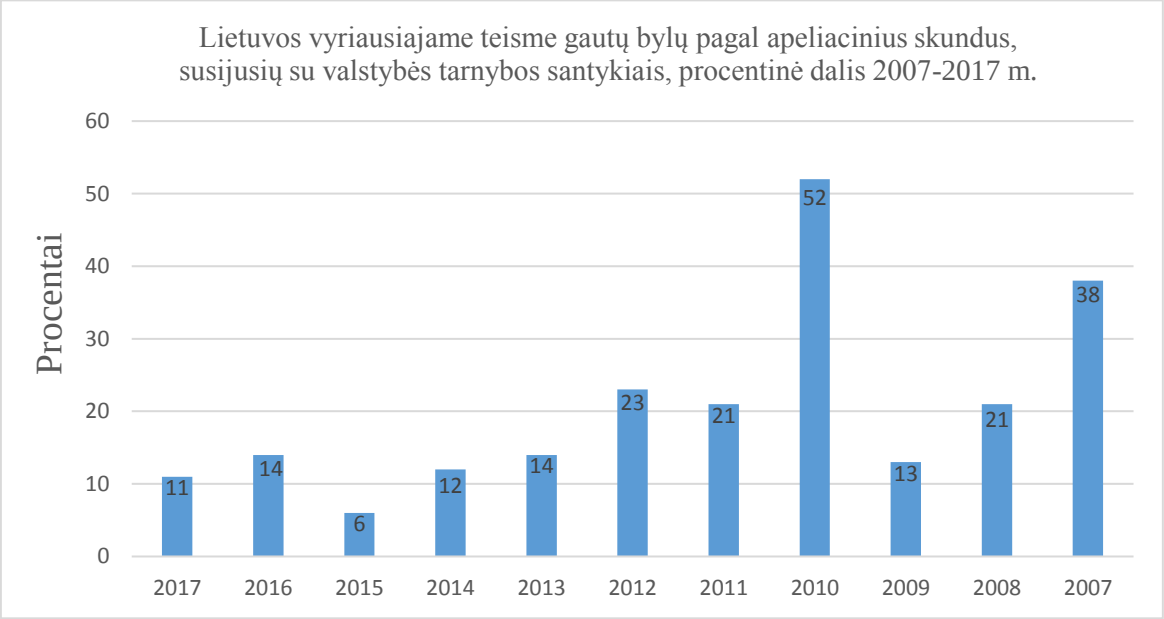
[102] „Valstybės tarnybos įstatymo 24 straipsnio pakeitimo įstatymas“, *Valstybės žinios* 149, 6010 (2008).

[103] Valstybės tarnautojų, politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis. *Teisės aktų gidas* [interaktyvus], žiūrėta 2018 kovo 7 d., http://www.tagidas.lt/savadai/9005/

[104] „Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio, taikomo 2018, metais įstatymas“, *TAR* 20029, (2017).

Be pareiginės algos bazinio dydžio taip pat buvo sumažinti valstybės tarnautojų pareiginių algų koeficientai. Pirmiausia nuo 2009 metų gegužės mėnesio buvo sumažinti koeficientai 15–20 kategorijų valstybės tarnautojams[105], o nuo tų pačių metų rugpjūčio 1 d. 10–20 kategorijos valstybės tarnautojams[106]. Taip pat nuo 2009 m. rugpjūčio 1 d. buvo sumažinti kvalifikacinių klasių priedai: už trečią kvalifikacinę klasę nustatytas 10 procentų pareiginės algos priedas (buvo 15 procentų), už antrą kvalifikacinę klasę – 20 procentų pareiginės algos (buvo 30 procentų), už pirmąją kvalifikacinę klasę – 30 procentų pareiginės algos (buvo 50 procentų)[107]. Valstybės tarnautojai pradėjo masiškai teikti skundus administraciniams teismams, prašydami šias institucijas kreiptis į Konstitucinį Teismą, kad šis patikrintų teisės aktų, kuriais buvo sumažintas valstybės tarnautojų darbo užmokestis, atitiktį Konstitucijai. 2010 m. Lietuvos vyriausiame administraciniame teisme gautų (toliau – LVAT) bylų, susijusių su valstybės tarnyba, skaičius išaugo net 39 procentais.

3 paveikslas



Šaltinis: darbo autorės sudarytas grafikas pagal LVAT 2007–2017 metinius pranešimus[108].

[105] „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 1 priedo pakeitimo įstatymas“, V*alstybės žinios* 49, 1937 (2009).
[106] „ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 25 straipsnio ir 1 priedo pakeitimo įstatymas“, *Valstybės žinios* 91, 3918 (2009).
[107] „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 25 straipsnio ir 1 priedo pakeitimo įstatymas“, *Valstybės žinios* 91, 3918 (2009).
[108] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo metiniai pranešimai“, LAT, žiūrėta 2018 kovo 7 d., http://www.lvat.lt/lt/teismu-praktika/teismo-metiniai-pranesimai.html

Konstitucinis Teismas tuo metu jau buvo suformavęs ir plėtojo 2002–2007 m. konstitucinę doktriną, kurioje buvo išaiškinta, kokių ribų negalima peržengti per ekonominę krizę vykdant griežto taupymo politiką[109]. 2010 m. balandžio mėnesį buvo priimtas svarbus sprendimas, kuriuo buvo išaiškinta ankstesnė 2002–2007 m. Konstitucinio Teismo doktrina (žiūrėti 3 lentelę).

3 lentelė

Konstitucinio Teismo doktrina, susijusi su asmenų, kuriems darbo užmokestis mokamas iš valstybės biudžeto, teisiniu reguliavimu

Konstitucinio Teismo 2001 m. gruodžio 18 d. nutarimas	**Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas**
Darbo užmokestis: • nustatomas įstatymu, mokamas laiku; • mažinamas tik išimtiniais atvejais; • negali būti mažinamas tik atskiroms darbuotojų, kuriems už darbą apmokama iš valstybės biudžeto lėšų, kategorijoms	• atliktas pavestas darbas ginamas kaip ir nuosavybės teisė (Konstitucijos 23 str.); • įstatymo leidėjas gali nustatyti įvairias apmokėjimo už darbą formas, darbo užmokesčio sudedamąsias dalis; • lėšos valstybės tarnautojams apmokėti už darbą turi būti numatytos biudžete; • valstybės tarnautojai gali dirbti įvairius darbus, įvairiomis sąlygomis
Konstitucinio Teismo 2006 m. kovo 28 d. nutarimas	**Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas**
• valstybėje esant itin sunkiai ekonominei padėčiai, įstatymų leidėjas gali keisti teisinį reguliavimą; • esant itin sunkiai ekonominei padėčiai turi būti peržiūrimas ir mažinamas visų valstybės valdžią įgyvendinančių institucijų biudžetinis finansavimas	• galima skirtingai reguliuoti valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo santykius; • valstybė gali pasirinkti įvairias darbo apmokėjimo sistemas
2010 m. balandžio 20 d. sprendimas, kuriuo buvo išaiškinta ankstesnė 2002–2007 m. Konstitucinio Teismo doktrina	
• esant sunkiai ekonominei padėčiai valstybėje, sumažinti atlyginimai gali būti mokami tik laikinai; • mažinti atlyginimus galima ne ilgiau kaip vienerius biudžetinius metams. Kiekvienais metais iš naujo reikia įvertinti realią ekonominę situaciją valstybėje ir spręsti, ar vis dar pajamų surinkimas į biudžetą taip sutrikęs, kad reikia tęsti teisinį reguliavimą, kuriuo yra sumažintas darbo užmokesčio mokėjimas; • jeigu dar iki ekonomikos krizės pabaigos atsiranda galimybė sukaupti (gauti) lėšas, teisinis reguliavimas, pagal kurį buvo sumažinti darbuotojų, kuriems už darbą apmokama iš valstybės ir savivaldybių biudžetų lėšų atlyginimai, turi būti panaikintas	

[109] Įsigaliojus 2002 m. Valstybės tarnybos redakcijai 2002 – 2005 m. daliai valstybės tarnautojų pritrūkus darbo užmokesčio fondo lėšų buvo taikytas indeksavimo koeficientas, neišmokėta priklausantys darbo užmokestis, todėl nemažai valstybės tarnautojų siekdama atgauti neišmokėtą darbo užmokesčio dalį, kreipėsi į teismus.

Šaltinis: darbo autorės parengta pagal Konstitucinio Teismo 2001 m. gruodžio 18 d.[110], 2004 m. gruodžio 13 d.[111], 2006 m. kovo 28 d.[112], 2007 m. kovo 20 d.[113] ir 2010 m. balandžio 20 d. [114]sprendimą.

Apibendrinant Konstitucinio Teismo iki ekonominės krizės suformuotą doktriną, susijusią su asmenų, kuriems darbo užmokestis mokamas iš valstybės biudžeto, galima daryti pagrindines su darbo užmokesčio mažinimu susijusias išvadas: 1) įstatymų leidėjui mažinti valstybės tarnautojų darbo užmokestį galima esant itin sunkiai ekonominei padėčiai; 2) darbo užmokesčio mažinimas turi būti proporcingas visoms valstybės tarnautojų grupėms. Tuo tarpu įstatymo leidėjai 2009 metais pareiginės algos bazinį dydį mažino tik 11–20 pareigybių kategorijos karjeros valstybės tarnautojams, o taip pat ir tiems karjeros valstybės tarnautojams, kurie turėjo kvalifikacines klases.

Dėl krizės metu sumažinto darbo užmokesčio justicijos bylose buvo priimti du Konstitucinio Teismo nutarimai: 2013 m. liepos 1 d.[115] ir 2014 m. gruodžio 22 d.[116], o 2014 m. balandžio 16 d. sprendime[117] buvo papildomai išaiškintos kai kurios 2013 m. liepos 1 d. nuostatos (žiūrėti 4

[110] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. gruodžio 18 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. rugpjūčio 27 d. nutarimo Nr. 942 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygų dalinio pakeitimo“ 6 ir 7.2 punktų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 22 straipsniui“, *Valstybės žinios* 107, 3885, (2001).

[111] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“, *Valstybės žinios* 181, 6708 (2004).

[112] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. kovo 28 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos teismo įstatymo 62 straipsnio 1 dalies 2 punkto, 69 straipsnio 4 dalies (1996 m. liepos 11 d. redakcija), Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 11 straipsnio 3 dalies (2002 m. sausio 24 d. redakcija), 96 straipsnio 2 dalies (2002 m. sausio 24 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, *Valstybės žinios* (2006).

[113] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 187 straipsnio 1 dalies, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimo Nr. 937 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 24 d. nutarimo Nr. 316 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. balandžio 4 d. nutarimo Nr. 361 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų (2005 m. balandžio 4 d., 2006 m. kovo 27 d. redakcijos), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimo Nr. 298 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1 punkto (2006 m. kovo 27 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, *Valstybės žinios* 34, 1244 (2007).

[114] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2010 m. balandžio 20 d. sprendimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d., 2003 m. gruodžio 3 d., 2006 m. sausio 16 d., 2007 m. rugsėjo 26 d., 2007 m. spalio 22 d., 2007 m. lapkričio 22 d., 2008 m. gruodžio 24 d. nutarimų ir 2009 m. sausio 15 d. sprendimo nuostatų išaiškinimo“, *Valstybės žinios* 46, 2219 (2010).

[115] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. liepos 1 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymų nuostatų, kuriomis nustatyti sumažinti valstybės tarnautojų ir teisėjų atlyginimai valstybėje susidarius itin sunkiai ekonominei, finansinei padėčiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, *Valstybės žinios* 103, 5079 (2013).

[116] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2014 m. gruodžio 22 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymų nuostatų, kuriomis nustatyti sumažinti prokurorų ir kai kurių kitų valstybės pareigūnų pareiginės algos koeficientai valstybėje susidarius itin sunkiai ekonominei, finansinei padėčiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, *TAR* 20411, (2014).

[117] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2014 m. balandžio 16 d. sprendimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. liepos 1 d. nutarimo kai kurių nuostatų išaiškinimo“, *TAR* 4507, (2014).

paveikslą). 2013 m. liepos 1 d. nutarime buvo pripažinta, kad algos bazinio dydžio sumažinimas valstybės tarnautojams neprieštaravo Konstitucijai, o pareiginės algos koeficientų mažinimas 11–20 pareigybių kategorijos valstybės tarnautojams ir kvalifikacinių klasių dydžių mažinimas prieštarauja Konstitucijos nuostatoms.

4 paveikslas



Šaltinis: darbo autorės parengta pagal Konstitucinio Teismo 2013 m. liepos 1 d. nutarimą ir 2014 m. balandžio 16 d. sprendimą.

2013 m. liepos 1 d. Konstitucinio Teismo nutarime konstatuota, kad įstatymų leidėjas privalo nustatyti praradimų, patirtų dėl darbo užmokesčio mažinimo, kompensavimo mechanizmą. Nuo 2013 m. spalio 1 d. buvo pradėti atkurti valstybės tarnautojų pareiginės algos koeficientai ir priedai už kvalifikacines klases. Taip Konstitucinio Teismo nutarimas buvo įgyvendinamas iš dalies, bet tai neišsprendė patirtų darbo užmokesčio praradimų kompensavimo problemos[118]. Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio praradimų kompensavimo mechanizmas buvo nustatytas Grąžinimo įstatymu[119] Valstybės tarnautojams, kuriems pagal Konstitucinio Teismo nutarimus neteisėtai sumažintas darbo užmokestis, šiuo įstatymu nustatytas 2016–2020 m. prarasto darbo užmokesčio kompensavimo laikotarpis. Toks įteisintas nesumokėto darbo užmokesčio mechanizmo kompensavimo įstatymas sukėlė

[118]Egidijus Kūris, *supra* note, 2: 326.
[119] „Lietuvos Respublikos asmenų, kuriems už darbą apmokama iš valstybės ar savivaldybės biudžeto lėšų, dėl ekonomikos krizės neproporcingai sumažinto darbo užmokesčio (atlyginimo) dalies grąžinimo įstatymas“, *TAR* 11101, (2015).

nepasitenkinimą tarp kai kurių valstybės tarnautojų[120]. Valstybės tarnautojai ir toliau kreipėsi į teismus dėl nesumokėto darbo užmokesčio, LVAT šiuo klausimu pradėjo bylose[121] formuoti teismų praktiką, vadovaujantis Konstitucinio Teismo nutarimais, kad darbo užmokesčio praradimai tinkamai kompensuoti gali būti tik įstatymo leidėjo nustatytais patirtų praradimų kompensavimo dydžiais, terminais ir kitais esminiais elementais. Įstatymų leidėjui Grąžinimo įstatyme nustačius tokių praradimų kompensavimo mechanizmą institucijai, kurioje pareiškėjai dirba, yra nustatyta pareiga jame įtvirtintomis sąlygomis kompensuoti pareiškėjų patirtus praradimus. Pareiškėjų patirtų praradimų kompensavimo mechanizmui jau esant nustatytam įstatyme nėra pagrindo tenkinti pareiškėjų reikalavimus priteisti neišmokėtą darbo užmokesčio dalį teismo sprendimu. Taip pat verta pažymėti tai, kad nurodytose bylose (121 išnaša) nė vienas pareiškėjas neteikė argumentų, kad Grąžinimo įstatyme įtvirtintas kompensavimo mechanizmas yra neteisingas. 2017 m. birželio mėn. LVAT sprendė bylą[122], kurioje pareiškėja prašė teismo kreiptis į Konstitucinį Teismą su prašymu nustatyti, ar Grąžinimo įstatymo 2 straipsnio 2 dalis tiek, kiek nustatyta negrąžinti neproporcingai sumažinto darbo užmokesčio, neprieštarauja Konstitucijos 29 straipsnio 1 daliai, 48 straipsnio 1 dalies nuostatai „kiekvienas žmogus <...> turi teisę <...> gauti teisingą apmokėjimą už darbą“ ir 109 straipsnio 2 dalyje įtvirtintam teisinės valstybės principui. Teisėjų kolegija konstatavo, kad pareiškėjos išdėstyti teiginiai nesudaro pagrindo abejoti įstatymo leidėjo Grąžinimo įstatyme nustatyto teisinio reglamentavimo atitikimo Konstitucijai ir joje įtvirtintiems konstituciniams principams. Taikant Grąžinimo įstatyme nustatytą formulę asmeniui priklausanti grąžintina neišmokėta darbo užmokesčio dalis gali būti lygi nuliui arba gali būti apskaičiuojamas neigiamas dydis ir tai iš esmės reiškia, kad asmeniui darbo užmokestis nebuvo mažinamas neproporcingai, o dėl proporcingo mažinimo neišmokėta darbo užmokesčio dalis nėra ir neturi būti grąžinama. Nors Grąžinimo įstatyme pareiškėjai apskaičiuota grąžintina darbo užmokesčio dalis yra daug mažesnė už neišmokėtą dalį, tai savaime nepagrindžia būtinybės šioje byloje kreiptis į Konstitucinį Teismą, jog byla būtų teisingai išnagrinėta. Lygiai tokios pačios nuomonės LVAT laikėsi ir

[120]„Algų grąžinimo kuriozai: kai kuriems kompensacija sumažėjo net dešimt kartų“, *Delfi.* gegužės 27, 2016, https://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/algu-grazinimo-kuriozai-kai-kuriems-kompensacija-sumazejo-net-desimt-kartu.d?id=71387872

[121]„Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2016 m. vasario 15 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A-668-602/2016“. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2016 m. vasario 15 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A-669-602/2016“. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2016 m. vasario 17 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A-2484-602/2016“. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2016 m. vasario 29 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A-278-552/2016“. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2016 m. vasario 29 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. EA-281-552/2016“.

[122]„Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. birželio 14 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-1878-520/2017“, *TAR,* https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalActPrint?documentId=44c88eb0576411e7846ef01bfffb9b64

naujausiose bylose[123] dėl darbo užmokesčio sumažinimo valstybės tarnautojui krizės metu. Reikia pažymėti, kad įstatymo leidėjas planuoja atkurti buvusį iki krizės Valstybės tarnautojų pareiginės algos bazinį dydį (142 €) iki 2020 m[124]. Nustatyta data sutampa su Grąžinimo įstatyme nurodyta darbo užmokesčio kompensavimo pabaiga. Reikia tikėtis, kad bus įgyvendinti valdžios planai ir nebus dar vienas simbolinis gestas vien tam, kad nuramintų tarnautojus dėl tokio nustatyto darbo užmokesčio kompensavimo mechanizmo.

Krizės laikotarpiu įvesto teisinio reguliavimo pasekmės tarp valstybės tarnautojų jaučiamos iki šiol. Dalis tarnautojų savo pažeistas teises dėl darbo užmokesčio sumažinimo suskubo ginti teismuose, kiti pasirinko stebėtojo vaidmenį. Iki šiol baigtis abiems pusėms yra vienoda, įsigaliojus Grąžinimo įstatymui darbo užmokesčio kompensavimas bus vykdomas pagal šį teisės aktą, nebent Konstitucinis Teismas šį įstatymą pripažintų prieštaraujančiu Konstitucijos nuostatoms.

Kita šiuo metu aktuali problema, nustatant karjeros valstybės tarnautojų pareiginę algą, tai jos siejimas su pareigybės kategorija, o tiksliau, netinkamas pareigybės priskyrimas kategorijai ir pareigybių aprašai. Darbo užmokesčio sistema sukonstruota remiantis pareigybės kategorija ir atskirti, kuo skiriasi A11 ir A12 kategorijos karjeros valstybės tarnautojai (pagal jiems keliamus specialiuosius reikalavimus, vykdomas funkcijas), yra sudėtinga[125]. Pavyzdžiui, 2017 metais visoje Lietuvoje seniūno pareigoms (karjeros valstybės tarnautojas) užimti įvyko 28 konkursai[126]. Pareigybių aprašuose pareigybių kategorija buvo skelbiama nuo 11 iki 14. 11 pareigybės kategorijos alga siekia 689 eurus „ant popieriaus“, o 14 kategorija 927, 5 eurus „ant popieriaus“. Skirtumas, einant tas pačias pareigas tik skirtingose Lietuvos vietovėse, susidaro nemažas. Galima daryti prielaidą, kad didesnių miestų įstaigos turi daugiau lėšų ir gali pasiūlyti didesnį užmokestį, nustatant aukštesnę pareigybės kategoriją, bet vis tiek tampa neaišku, kodėl tokie dideli intervalai dėl pareigybių kategorijų ir visiškai skirtingi reikalavimai toms pačioms pareigoms užimti. Pvz., renkant Šimonių seniūną Kupiškio rajone[127] užteko ir B lygio

[123] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. kovo 27 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-477-438/2018“, http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=a2c9c873-cc05-425a-9491-dffb4591b735 „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. kovo 7 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-360-438/2018“, http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=b63038a3-a358-4a5a-8840-526c718be387

[124] „Lietuvos Respublikos Seimo protokolinis nutarimas dėl Valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų bei valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio, taikomo 2018 metais, įstatymo projekto“ (2017).

[125] Aistis Rusteika, Aistė Diržytė, *supra* note, 18: 577.

[126] Valstybės tarnybos portalas. Konkursų ir atrankų archyvas [interaktyvus], žiūrėta 2018 sausio 8 d., http://portalas.vtd.lt/lt/4/vtd-web-servisai/vtdkonkursurezultatai-325.html

[127] Valstybės tarnybos portalas. Konkursų ir atrankų archyvas [interaktyvus], žiūrėta 2018 sausio 8 d., http://portalas.vtd.lt/lt/simoniu-seniunijos-seniunas-karjeros-valstybes-tarnautojas-322;34572.html

valstybės tarnybos įstatyme taikomo valstybės tarnautojams išsilavinimo reikalavimo, kai tuo tarpu visose kituose seniūnų pareigybių aprašymuose reikėjo A lygio išsilavinimo.

Valstybės tarnautojų pareigybės aprašymo ir vertinimo metodika buvo patvirtinta dar 2002 metais[128]. Pagal šį Vyriausybės nutarimą pareigybių aprašymus rengia valstybės tarnautoją į pareigas priimantis asmuo arba kolegialios valstybės ar savivaldybės institucijos vadovas, kai valstybės tarnautoją į pareigas priima ši institucija ar jo įgaliotas asmuo, ar įstaigos struktūrinių padalinių vadovai. Būtent pačioms įstaigoms suteikta teisė savarankiškai įvertinti, aprašyti ir priskirti pareigybes tam tikrai pareigybės kategorijai sukelia nemažai problemų. Pirma, dėl pačių asmenų, kurie rengia pareigybių aprašymus įstaigose, nekompetencijos šiuo klausimu. Antra, pareigybės aprašai kartais yra kuriami konkrečiam asmeniui, dėl ko yra pažeidžiama Konstitucijoje įtvirtinta nuostata: „piliečių teisę lygiomis sąlygomis stoti į valstybinę tarnybą“[129]. Trečia, įstaigoms tinkamai parengti pareigybių aprašymus trukdo pačioje metodikoje nustatyti per daug abstraktūs ir neaiškūs pareigybių vertinimo kriterijai.

Įteisinus naują reguliavimą[130], pareiginė alga nebebūtų tiesiogiai siejama su pareigybės kategorija, nes valstybės tarnautojo pareiginė alga būtų nustatoma pagal pareiginės algos koeficientą iš pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo. Prieš skelbiant konkursą į valstybės tarnautojo pareigas pareiginė alga būtų iškart nurodoma, ją nustatytų į pareigas priimantis asmuo. Dar net nepriėmus šio įstatymo galima įžvelgti pliusus ir minusus dėl tokio pareiginės algos nustatymo. Sveikintina tai, kad pareiginių algų koeficientai nebebūtų susieti su pareigybės kategorija ir, nustatant pareiginės algos dydį, būtų galima iš rinktis koeficientų intervalo, didesnį ar mažesnį galėtų nustatyti pagal valstybės tarnautojo atliekamo darbo sudėtingumą. Bet tuo pačiu į pareigas priimančiam asmeniui suteikta teisė nustatyti pareiginę algą gali sukurti terpę piktnaudžiavimo atvejams, nustatant per mažą ar per didelę pareiginę algą, atsižvelgiant į asmenines simpatijas, antipatijas arba į tuo metu esančias įstaigos lėšas.

[128] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gegužės 20 d. nutarimas Nr. 685 „Dėl valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 51, 1953 (2002).
[129] Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios* 33, 1014. (1992).
[130] „Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymo projektas“ (nauja redakcija) (Nr.17-9139), (2017).

3. 2. Karjeros valstybės tarnautojų priedai ir priemokos

Pagal VTĮ karjeros valstybės tarnautojai prie pareiginės algos gali gauti priedą už stažą, kvalifikacinę klasę ir pareiginės algos dydžio vienkartinį priedą (šio priedo skyrimas bus aptariamas kitoje magistrinio darbo dalyje).

Valstybės karjeros tarnautojams svarbiausias mokamas priedas – už tarnybos stažą valstybei. Nuo stažo ne tik priklauso mokamas tam tikras priedas prie pareiginės algos, bet taip pat priklauso ir atostogų skaičiavimas. Šis priedas sudaro 3 procentus pareiginės algos už kiekvienus trejus metus tarnybos. Šio priedo suma negali viršyti 30 procentų pareiginės algos. Pagal VTĮ 42 straipsnį tarnybos stažas skaičiuojamas nuo 1990 m. kovo 11 d. einant valstybės tarnautojo pareigas. Stažas pradedamas skaičiuoti nuo tarnautojo darbo pradžios įstaigoje arba nuo jo paskyrimo į pareigas. Į stažą įsiskaito kasmetinės atostogos, nėštumo ir gimdymo, tėvystės atostogos, atostogos iki vaikui prižiūrėti kol jam sueis treji metai ir kt. Išsamesnės stažo skaičiavimo taisyklės yra patvirtintos Vyriausybės nutarimu „Dėl tarnybos Lietuvos valstybei stažo skaičiavimo taisyklių patvirtinimo“[131].

Valstybės tarnybą reglamentuojantys įstatymai nuo nepriklausomybės atgavimo keitėsi ne kartą, dėl dažnos įstatyminės bazės kaitos kildavo painiavos dėl stažo skaičiavimo. Tarnybos stažo skaičiavimo taisyklių 5 ir 6 punktuose yra nustatyta, kokių įstaigų, institucijų ir kokiems tarnautojams yra įskaitomas tarnybos stažas Lietuvos Valstybei iki 2002 m. Apibendrinant šias nuostatas, į stažą patenka tokios pareigos: 1) priskiriamos vykdomosios valdžios funkcijoms atlikti tose institucijose, įstaigose, kurios buvo išlaikomos iš valstybės biudžeto lėšų; 2) kurių išlaikymas buvo apmokamas pagal Vyriausybės nutarimą „Dėl valstybinės valdžios, valstybės valdymo ir teisėsaugos organų vadovų bei kitų pareigūnų laikinos bandomosios darbo apmokėjimo tvarkos“. 3) kurias ėjo A ir B lygio paslaugų tarnautojai, jos buvo išlaikomos iš valstybės biudžeto ir tų pareigų vykdymui reikėjo aukštojo ar specialaus išsilavinimo. Tarnautojo stažą skaičiuoja valstybės ar savivaldybės institucija, įstaiga, kurioje asmuo dirba. Ginčus dėl stažo skaičiavimo pirmiausia sprendžia valstybės arba savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovo sudaryta komisija. Jei sprendimas netenkina, valstybės tarnautojas gali kreiptis į administracinį teismą.

Skaičiuojant darbo stažą pagrindiniai ginčai kyla iki 2002 m. naujos Valstybės tarnybos įstatymo redakcijos priėmimo. Ginčuose dėl stažo skaičiavimo keliami esminiai klausimai, susiję su

[131] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimas Nr. 910 „Dėl tarnybos Lietuvos valstybei stažo skaičiavimo taisyklių patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 60, 2471 (2002).

tarnautojo eitomis pareigomis nuo 1990 kovo 11 d. iki naujos redakcijos priėmimo, ar pareigos atitiko valstybės tarnautojo vykdomas funkcijas, o taip pat, ar įstaigą, kurioje dirbo tarnautojas, galima priskirti valstybės ar savivaldybės institucijai, įstaigai. Administraciniai teismai iki šiol nagrinėja nemažai bylų, susijusių su valstybės tarnautojų tarnybos stažo skaičiavimu, bet dėl esminių jau minėtų klausimų yra LVAT suformuota praktika: 1) valstybės tarnautojo eitos pareigos nuo 1990 m. kovo 11 d. turėjo būti išlaikomos iš valstybės, savivaldybių biudžeto[132]; 2) darbas valstybinėje įstaigoje pagal darbo sutartį gali būti siejamas su tarnybinio stažo skaičiavimo pradžia, tokiu atveju būtina išsiaiškinti, ar tarnybos pobūdis atitinka stažo skaičiavimo taisyklių 5 ir 6 punkto reikalavimus[133]; 3) nors valstybės tarnautojas į pareigas priimtas po Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymo įsigaliojimo 2002 m. liepos 1 d., ir jei jis iki tol ėjo A ir B lygių paslaugų valstybės tarnautojo pareigas, kurios nuo 2002 m. liepos 1 d. nėra priskiriamos valstybės tarnybai, toks darbo stažas iki 2002 m. liepos 1 d. turi būti įskaitytas tarnautojui. Toks laikotarpis nėra įskaitomas valstybės tarnautojams po Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymo įsigaliojimo[134]. Taip pat nemažai kyla ginčų, susijusių dėl mokymosi laikotarpio įskaičiavimo į tarnybos stažą, toks reglamentavimas yra aktualesnis pagal statutus dirbantiems valstybės tarnautojams. Šios grupės tarnautojams yra taikoma speciali teisės norma[135], kuri galioja tik statutiniams valstybės tarnautojams. Autorei yra suprantamas stažo įskaičiavimas į vidaus tarnybos stažą dėl mokymosi specialiosiose švietimo įstaigose (saugumo, karo, policijos mokyklos), bet taip pat į stažą yra įskaitoma pusė mokymosi kitose aukštosiose mokyklose laiko, jei jas baigę asmenys per 3 mėnesius raštu pareiškė valią stoti į vidaus tarnybą, tuo tarpu karjeros valstybės tarnautojams į stažą įskaitomos tik mokymosi atostogos pagal Darbo kodekso nuostatas[136], kurios gali trukti nuo dviejų iki trisdešimt kalendorinių dienų. Vienoje iš naujausių LVAT bylų[137] pareiškėjas siekė, kad jo darbas Vidaus saugumo departamente pagal darbo sutartį ir mokymasis Vilniaus universitete būtų įskaitytas į darbo stažą. Teismas konstatavo, kad pareiškėjas per vėlai pareiškė norą tapti statutiniu valstybės tarnautoju (po baigimo reikėjo ne vėliau kaip per 3 mėnesius), todėl mokslai Vilniaus universitete į darbo stažą pagrįstai neįskaityti. Byloje

[132] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo biuletenis Nr. 9“, (2006): 34, žiūrėta 2018 kovo 8 d., http://www.lvat.lt/lt/teismu-praktika/teismo-biuleteniai.html

[133] Lietuvos vyriausiojo administracinio tesimo praktikos, nagrinėjant bylas dėl tarnybinių ginčų, apibendrinimas (I dalis)“, Nr. 24 (2013) 542, žiūrėta 2018 kovo 7 d., www.lvat.lt/download/1342/lvat%20praktikos%20nagrin%C4%97jant%20bylas%20d%C4%97l%20tarnybini%C5%B3%20gin%C4%8D%C5%B3%20apibendrinimas%20(i%20dalis)%202013%2003%2022.pdf LVAT praktikos, nagrinėjant bylas dėl tarnybinių ginčų, apibendrinimas (I dalis)

[134] *Ibid.*

[135] „Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas“, *TAR* 10814, (2015).

[136] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, *TAR* 23709, (2016).

[137] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. kovo 30 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-332-1062/2018“, http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=e4f79471-ab73-4d91-b09c-651614e572f5

pateiktos faktinės aplinkybės: kokias funkcijas atlieka atsakovas – kaupia, sistemina informaciją apie šalyje vykstančius politinius, socialinius ir kultūrinius procesus, rengia išvadas, analizuoja informaciją ir kad baigė Politikos mokslus. Pagal bylos aplinkybes galima susidaryti įspūdį, kad atsakovas atlieka labai panašias funkcijas kaip ir nemažai karjeros valstybės tarnautojų, o taip pat baigia ne specialią mokymosi įstaigą, o kaip dauguma karjeros tarnautojų – įprastą, todėl natūraliai kyla klausimas, kodėl tokiems tarnautojams mokymasis ne specialioje mokykloje gali būti įskaitomas į tarnybos stažą, o tuo tarpu karjeros valstybės tarnautojai tokios galimybės neturi.

Autorės nuomone, šiuo metu įteisintas maksimalus šio priedo, 30 procentų pareiginės algos, ribojimas nėra logiškas. Pavyzdžiui, jei karjeros tarnautojas pradėjo eiti pareigas būdamas 25 metų, tai priedą už stažą gali gauti tik iki 55 metų, nors pagal dabartinį reglamentavimą tarnybą gali tęsti iki 65 metų su galimybe prasitęsti dar 5 metams. Toks priedas kaip už stažą, kuris gali būti siejamas su lojalumu tarnybai, taip pat su patirtimi ir žiniomis, neturėtų būti ribojimas.

Naujajame valstybės tarnybos įstatymo projekte siūloma keisti priedo už tarnybos valstybei stažo skaičiavimo tvarką. Jei įstatymas įsigaliotų, priedas prie darbo užmokesčio būtų skaičiuojamas ne kas 3 metus po 3 procentus, bet kas metus po 1 procentą. Šio priedo suma taip pat negalėtų viršyti 30 procentų pareiginės algos. Tokiu reglamentavimu karjeros valstybės tarnautojams darbo užmokestis nežymiai, bet dėl tarnybos stažo didėtų kasmet.

Dar vienas svarbus priedas gali būti mokamas už kvalifikacinę klasę. Yra trys kvalifikacinės klasėes. Trečia klasė yra žemiausia, už ją mokamas 15 procentų pareiginės algos dydžio priedas, tarnautojas, turintis antrą kvalifikacinę klasę, gauna 30 procentų pareiginės algos dydžio priedą, o už pirmą kvalifikacinę klasę yra mokama net 50 procentų pareiginės algos. Kvalifikacinės klasės gali būti suteikiamos 3 atvejais: 1) priimant valstybės tarnautoją į pareigas, vertinimo būdu jam gali būti suteikiama iškart trečia kvalifikacinė klasė; 2) eilinio (kasmetinio) tarnautojo vertinimo metu, kai jo darbas yra įvertintas labai gerai, tiesioginis vadovas vertinimo komisijai teikia veiklos išvadą su vienu iš siūlymu – suteikti trečią arba nuosekliai aukštesnę kvalifikacinę klasę; 3) neeilinio karjeros valstybės tarnautojo veiklos vertinimo metu, kai tiesioginio vadovo motyvuotu siūlymu siūloma suteikti trečią arba nuosekliai aukštesnę kvalifikacinę klasę. Bendros valstybės tarnybos vertinimo taisyklės nustatytos VTĮ 22 ir $22^{(1)}$ straipsniuose, o išsamesnės kvalifikacinių klasių suteikimo ir tarnybinės veiklos vertinimo taisyklės yra nustatytos Vyriausybės 2002 m. nutarimu „Dėl valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklių bei valstybės tarnautojų

tarnybinės veiklos vertinimo“[138]. Aukštesnės kvalifikacinės klasės suteikimas po vertinimo komisijos išvadų priimamas, tik į pareigas priimančio asmens sprendimu[139] arba po to, kai konkurso komisija nusprendžia laimėjusiam pretendentui suteikti trečią kvalifikacinę klasę, pažymi tai konkurso protokole, o įstaigos, institucijos vadovas, priimdamas į darbą savo sprendimu, suteikia trečią kvalifikacinę klasę[140].

Šio priedo skyrimas valstybės tarnautojams sulaukia gana prieštaringų vertinimų tiek tarp ekspertų, tiek tarp pačių tarnautojų. Pirma, kvalifikacinės klasės suteikimas gali žymiai padidinti karjeros tarnautojo darbo užmokestį, ypač, jei kalbama apie aukštos pareigybės kategorijos tarnautojus, be to, šio priedo skyrimas yra bene vienintelis iš visų (be tarnybos stažo) šiuo metu esančių priedų ir priemokų, kuris yra skiriamas beveik visais atvejais iki pat tarnybos pabaigos, o norint sumažinti arba išvis panaikinti kvalifikacinę klasę tarnautojo darbas turi būti įvertintas patenkinamai arba nepatenkinamai, o po šio sprendimo valstybės tarnautojas savo teises dar gali ginti teismine tvarka, todėl net už labai prastą tarnybą tarnautojui ne iškart galima panaikinti šį priedą. Antra, šio priedo skyrimas ne visada pasižymi objektyvumu. Už karjeros tarnautojo veiklos vertinimą atsakingas tiesioginis vadovas ne visada objektyviai gali įvertinti pavaldinio darbą. Dažna situacija, kad asmeninės vadovo simpatijos vienam ar kitam tarnautojui pagreitina kvalifikacines klases suteikimą, o kitų tarnautojų veiklos vertinimas metai iš metų yra teigiamas (įvertinimas – gerai), kuris nors ir suteikia teisę pačiam tarnautojui kreiptis į vertinimo komisiją, bet net komisijos įvertinimas labai gerai ir siūlymas suteikti ar pakelti kvalifikacinę klasę negarantuoja priedo suteikimo. Šiuo klausimu reikšminga byla[141], kurioje LVAT pasisakė dėl tarnautojo į pareigas priimančio asmens diskrecijos neįgyvendinti vertinimo komisijos sprendimo suteikti aukštesnę kvalifikacinę klasę ribų. Nutartyje teismas pažymėjo, kad vertinimo komisijos sprendimas suteikti karjeros tarnautojui atitinkamą kvalifikacinę klasę valstybės tarnautoją į pareigas priimančiam asmeniui yra rekomendacinio pobūdžio ir neprivalomas, o pastarasis turi diskrecijos teisę motyvuotai nuspręsti dėl aukštesnės kvalifikacinės klasės nesuteikimo, paliekant jam turėtą klasę. Trečia, ne visos įstaigos už gerus darbo rezultatus gali suteikti ar pakelti kvalifikacinę klasę, tai dažnai priklauso

[138] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimas Nr. 909 „Dėl valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklių bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų“. *Valstybės žinios* 60, 2470 (2002).

[139] Lietuvos vyriausiojo administracinio tesimo praktikos, nagrinėjant bylas dėl tarnybinių ginčų, apibendrinimas (I dalis)“, Nr. 24 (2013) 505, žiūrėta 2018 kovo 7 d., www.lvat.lt/download/1342/lvat%20praktikos%20nagrin%C4%97jant%20bylas%20d%C4%97l%20tarnybini%C5%B3%20gin%C4%8D%C5%B3%20apibendrinimas%20(i%20dalis)%202013%2003%2022.pdf LVAT praktikos, nagrinėjant bylas

[140] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimas Nr. 966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 65, 2654 (2002).

[141] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo metinis pranešimas 2009“, (2010): 59, žiūrėta 2018 kovo 8 d., http://www.lvat.lt/download/432/lvat_metinis_pranesimas_2009.pdf

ir nuo turimų lėšų. Įstaigos, kurios turi užtektinai lėšų, suteikdamos šį priedą prie pareiginės algos taip motyvuoja geriausius tarnautojus ir toliau skatina siekti iškeltų tikslų, o tų įstaigų, kurios neturi pakankamai lėšų, tarnautojai net už gerus nuolatinius darbo rezultatus gali ir nesulaukti kvalifikacinės klasės suteikimo ar pakėlimo.

Naujajame Valstybės tarnybos įstatymo projekte siūloma atsisakyti kvalifikacinių klasių skyrimo valstybės tarnautojams kaip darbo užmokesčio priedo. Šio priedo atsisakymą turėtų kompensuoti pareiginių algų koeficientų padidėjimas valstybės tarnautojams.

Dar viena sudedamoji darbo užmokesčio dalis, pagal VTĮ mokama karjeros valstybės tarnautojams, yra priemokos. Jos gali būti mokamos: 1) už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės; 2) už papildomų užduočių atlikimą, kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos. Papildomos užduotys valstybės tarnautojui turi būti suformuluotos raštu; 3) už darbą kenksmingomis ir pavojingomis darbo sąlygomis. 1 ir 2 priemokos suma negali viršyti 60 procentų pareigiinės algos, o 3 priemoka mokama karjeros tarnautojams negali būti didesnė nei 20 procentų pareiginės sumos. Šių priemokų dydį nustato valstybės tarnautoją į pareigas priimantis asmuo, 1 ir 2 priemokos negali būti mokamos ilgiau kaip vienerius metus nuo jų paskyrimo. Jei šios priemokos mokamos ilgiau nei vienerius metus, traktuojama, kad jos įgavo nuolatinį pobūdį. Apskritai sudėjus priedus ir priemokas (išskyrus apmokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą, priedą už tarnybos stažą valstybei bei vienkartinį priedą), jų suma negali viršyti 70 procentų pareiginės algos. Iki 2009 m. sausio 1 d. prie priemokų buvo priskirtas apmokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą, o tai reiškė, kad ir šiam priedui buvo taikomas 70 procentų pareiginės algos dydžio apribojimas. Toks priemokos apribojimas ypač aktualus buvo vidaus tarnybos sistemos pareigūnams, dirbusiems poilsio bei švenčių dienomis, nakties metu, atlikusiems papildomas užduotis viršijant nustatytą darbo trukmę, kai jiems išmokėtinų priedų ir priemokų suma viršijo 70 procentų pareiginės algos. Įstatymų rengėjas pataisė tokį teisinį reguliavimą, šią priemoką įteisindamas kaip atskirą darbo užmokesčio sudėtinę dalį ir netaikydamas šios priemokos dydžio apribojimo[142] dar iki Konstitucinio Teismo 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimo[143]. Šiuo nutarimu

[142] „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 4, 10, 16, 16^1, 17, 23, 26, 37, 41, 42 straipsnių pakeitimo ir papildymo, įstatymo papildymo 26^1, 43^1 straipsniais ir 3 priedo II skyriaus pakeitimo įstatymas“, „Valstybės žinios 143, 5688 (2008).

[143] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 23 straipsnio 2 dalies (2002 m. balandžio 23 d., 2007 m. birželio 7 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, *Valstybės žinios* 148, 6632 (2009).

dar kartą buvo pabrėžta, kad negali būti tokios situacijos, kad valstybės tarnautojui (šiuo atveju pareigūnui), kuris dirba poilsio dienomis, švenčių metu, naktimis ar atliekančiam papildomas užduotis, viršijant nustatytą darbo trukmę, atliekančiam įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, būtų nemokama arba šis darbas būtų neapmokamas teisingai. Taip pat šiuo klausimu reikšminga LVAT byla Nr. A575-1831/2011[144], kurioje konstatuota, kad pareiškėjas turi teisę reikalauti teisingai atlyginti už tą darbą, kuris liko faktiškai neapmokėtas dėl Valstybės tarnybos įstatyme įtvirtinto apribojimo taikymo. Pažeistą pareiškėjo teisę turi ginti teismas, nes kitaip bus pažeistos Konstitucinės normos ir principai, garantuojantys teisingą apmokėjimą už darbą.

VTĮ įteisinta priemoka už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybes aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės, nėra aiški. Kaip pastebėjo N. Glebovė savo disertacijoje[145], vien šios priemokos loginė konstrukcija kelia abejonių – A – įprastą darbo krūvį viršijanti veikla, B – padidėjęs darbų mastas, C – nustatytos darbo trukmės neviršijimas – yra klaidinga: kai yra A ir B, negali būti C, todėl labai tikėtina, kad praktikoje yra tokia loginė seka: kai A ir B, tai D (darbo trukmės viršijimas), o tai sudaro prielaidas neteisingam apmokėjimui už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą. Valstybės tarnybos departamento nuomone[146] (toliau – VTD) , šią priemoką siūloma skirti už laikinai pareigų negalinčio eiti skyriaus valstybės tarnautojo funkcijų atlikimą, kai valstybės tarnautojo pareigybės aprašyme nustatyta funkcija vadovybės nurodymu pavaduoti laikinai pareigų negalinčius eiti skyriaus tarnautojus ir padidėja tarnautojo darbų mastas. Šios priemokos nustatymą sunkina ir tai, kad įstatymų leidėjas nėra nustatęs reikalavimo valstybės tarnautojui papildomai raštu suformuluoti funkcijų, kurias vykdant padidėja darbų mastas, kadangi minėtos funkcijos yra nustatytos valstybės tarnautojų pareigybių aprašymuose, o tai apsunkina valstybės tarnautojo teisę gauti papildomą užmokestį už padidėjusį darbo krūvį, nes pagal teismo formuojamą praktiką visa įrodinėjimo našta tenka pačiam tarnautojui[147].

[144]„Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 metų praktikos apžvalga“, LAT, 50, žiūrėta 2018 kovo 8 d., www.lvat.lt/download/1125/lvat_metinis_pranesimas_2011_pilnas.pdf lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 metu apzvalga

[145] Neringa Glebovė, *supra* note, 14: 91.

[146]„Valstybės tarnybos įstatymas su komentarais“, Valstybės tarnybos departamentas, žiūrėta 2018 kovo 8 d. http://portalas.vtd.lt/lt/4/text/tekstai/istaigoms/valstybes-tarnybos-isatymas-su-komentarais/valstybes-tarnybos-istatymas-su-komentarais-368.html

[147]Lietuvos vyriausiojo administracinio tesimo praktikos, nagrinėjant bylas dėl tarnybinių ginčų, apibendrinimas (I dalis)“, Nr. 24 (2013) 544, žiūrėta 2018 kovo 7 d., www.lvat.lt/download/1342/lvat%20praktikos%20nagrin%C4%97jant%20bylas%20d%C4%97l%20tarnybini%C5%B3%20gin%C4%8D%C5%B3%20apibendrinimas%20(i%20dalis)%202013%2003%2022.pdf LVAT praktikos, nagrinėjant bylas

Kita priemoka, kuri mokama karjeros valstybės tarnautojams, – už papildomų užduočių atlikimą, kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos. Valstybės tarnautojui skiriamos užduotys turi būti suformuojamos raštu. Pagal formuojamą praktiką, priemoka mokama tik tą laiką, kai valstybės tarnautojui yra paskiriama atlikti papildomas užduotis, išnykus minėtam pagrindui, priemoka turi būti nutraukiama[148]. Jei funkcijos, kurios nėra nustatytos pareigybės aprašyme, atliekamos ilgiau kaip vienerius metus, laikoma, jog jos įgauna nuolatinį pobūdį ir tuo pačiu turi būti papildomas tarnautojo pareigybės aprašymas. Šios priemokos skyrimas yra aiškus tada, kai tarnautojui užduotys yra suformuluojamos raštu, bet būna tokių situacijų, kai užduotys nurodomos tik žodžiu arba tarnautojas galvoja, kad atlieka papildomas užduotis, bet jos paprasčiausiai „išplaukia“ iš tarnautojo pareigybės aprašuose nustatytų funkcijų. Nesenoje byloje LVAT konstatavo[149], kad atsakovo teiginys, jog papildomos užduotys jam buvo suformuotos kasmetinio vertinimo išvadoje, yra negalimas, nes tarnybinės veiklos vertinimo išvados turi Valstybės tarnybos įstatyme numatytą paskirtį ir jos nėra skirtos papildomų užduočių valstybės tarnautojui formavimui VTĮ 26 straipsnio 1 dalies 2 punkto prasme. Taip pat šioje byloje teismas pasisakė, kad atsakovui teisėtai neišmokėtos priemokos už papildomų užduočių atlikimą, nes pareigybės aprašyme svarbu ne tik pažodžiui įtvirtintos pareigybės funkcijos, tikslai, specialieji reikalavimai, bet taip pat kai kuriais atvejais svarbu pareigybių aprašymuose vartojamų sąvokų turinys, kurios turi būti aiškintinos pagal tam tikrus įstatymus, šiuo atveju Aplinkos apsaugos įstatymą. Pagal tai LVAT nusprendė, kad atsakovas nevykdė papildomų užduočių.

Dar viena mokama priemoka karjeros valstybės tarnautojams – už darbą kenksmingomis, labai kenksmingomis ir pavojingomis darbo sąlygomis. VTĮ nereguliuoja šios priemokos apmokėjimo dalies, o pagal to paties įstatymo 5 straipsnį darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai taikomi tada, kada jų nereguliuoja VTĮ. Pagal Darbo kodekso[150] 144 str. 7 d. už darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, taip pat padidintas darbuotojo darbo mastas, mokamas padidintas, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis, darbo užmokestis. Darbai, kurie priskiriami prie pavojingų, yra nustatyti Vyriausybės nutarime[151]. Teisės akte pavojingas darbas yra įvardintas kaip darbas, pasižymintis didesne profesine rizika, kuriai esant traumos ar kitokia darbuotojo sveikatos pakenkimo tikimybė dėl kenksmingo ir (ar) pavojingo darbo aplinkos veiksnio (veiksnių) poveikio yra didesnė. Tokiems darbams

[148] *Ibid.*
[149] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2016 m. liepos 29 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A—1080-146/2016“, http://eteismai.lt/byla/58523060665199/A-1080-146/2016
[150] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, *TAR* 23709, (2016).
[151] Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl pavojingų darbų sąrašo patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 87, 3751 (2002).

priskiriami ir savivaldybių seniūnijų, savivaldybių administracijos vaiko teisių apsaugos, socialinės paramos padalinių darbuotojų, socialinių paslaugų įstaigų socialinių darbuotojų, socialinių pedagogų, socialinių darbuotojų padėjėjų, dirbančių su socialinės rizikos šeimomis, socialinės rizikos asmenimis ar asmenimis, turinčiais psichinių sutrikimų, darbas. VTD nuomone[152], kiekvienu konkrečiu atveju apie darbo sąlygų kenksmingumą turėtų spręsti įstaigos vadovas ir tokiomis sąlygoms dirbančiam valstybės tarnautojui mokėti šią priemoką. Šios priemokos dydis neturi viršyti 20 procentų pareiginės algos.

Valstybės tarnybos įstatymo projekte siūloma iš priemokų palikti tik priemoką už pavadavimą. Valstybės tarnautojui būtų raštu pavedama laikinai atlikti kito valstybės tarnautojo funkcijas. Ši priemoka negalėtų viršyti 40 procentų pareiginės algos, skiriama valstybės tarnautoją į pareigas priėmusio asmens ir ne ilgiau kaip 6 mėnesių laikotarpiui.

Šių priedų ir priemokų skyrimas yra svarbi karjeros tarnautojo darbo užmokesčio struktūros dalis. Tiek priedas už tarnybos stažą, tiek priedas už kvalifikacines klases gali smarkiai padidinti darbo užmokestį, ypač jei kalbama apie ilgai pareigas einančius ir aukštą pareigybės kategoriją užimančius darbuotojus.

3. 3. Karjeros valstybės tarnautojų apmokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą

Į šią darbo užmokesčio dalį įsiskaito:1) darbas poilsio ir švenčių dienomis, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką; 2) darbas švenčių dieną pagal grafiką; 3) darbas naktį ir viršvalandinis darbas; 4) budėjimas. Kaip minėta, ši darbo užmokesčio dalis kaip atskiras apmokėjimas buvo įteisintas nuo 2009 m. sausio 1 d. Buvo nustatyta, kad valstybės tarnautojams už darbą poilsio ir švenčių dienomis, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, mokama ne mažiau kaip dvigubai, skaičiuojant nuo valstybės tarnautojo pareiginės algos su jam nustatytais priedais dydžio. Apmokėjimas numatytas VTĮ 26^1 str. 1 d., o 41 str. 7 d. papildyta, kad už darbą poilsio ir švenčių dienomis pagal nenumatytą grafiką, valstybės tarnautojo prašymu vietoj nustatyto apmokėjimo kompensuojama suteikiant jam per mėnesį kitą mokamą poilsio dieną arba tą dieną pridedant prie kasmetinių atostogų. Tuo atveju VTD rekomenduoja[153], kai

[152] „Valstybės tarnybos įstatymas su komentarais“, Valstybės tarnybos departamentas, žiūrėta 2018 kovo 8 d. http://portalas.vtd.lt/lt/4/text/tekstai/istaigoms/valstybes-tarnybos-isatymas-su-komentarais/valstybes-tarnybos-istatymas-su-komentarais-368.html

[153] „Valstybės tarnybos rekomendacija dėl teisės aktų nuostatų, susijusių su apmokėjimu ir kompensavimu už darbą poilsio ir švenčių dienomis, praktinio įgyvendinimo“, Valstybės tarnybos departamentas, (2017), 4, žiūrėta 2018 kovo 1 d.,

valstybės tarnautojas prašo, kad vietoj dvigubo apmokėjimo poilsio ir švenčių dieną būtų suteikta kita mokama poilsio diena arba ta diena būtų pridėta prie kasmetinių atostogų jam už darbą poilsio ir švenčių dienomis, tai jam turėtų būti mokama viengubu tarifu kaip ir už suteiktą kitą poilsio dieną. VTĮ nereguliuoja viršvalandžio apmokėjimo poilsio ir švenčių dienomis. Darbo kodekso 144 straipsnyje už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuris nėra numatytas pagal grafiką, mokamas ne mažesnis kaip dvigubas valstybės tarnautojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną mokamas ne mažesnis kaip du su puse valstybės tarnautojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už darbą švenčių dienomis pagal grafiką valstybės tarnautojams mokama taip pat kaip ir už darbą ne pagal grafiką švenčių dienomis – ne mažiau kaip dvigubai, skaičiuojant nuo valstybės tarnautojo pareiginės algos su jam nustatytais priedais dydžio.

Už nakties ir viršvalandinį darbą mokama ne mažiau kaip pusantro valstybės tarnautojo pareiginės algos su jam nustatytais priedais dydžio. VTĮ nereglamentuoja nei viršvalandinio darbo, nei nakties darbo terminų. Pagal Darbo kodeksą viršvalandžiai – laikas, kada darbuotojas faktiškai dirba viršydamas darbo laiko režimo jam nustatytą darbo dienos ar apskaitinio laikotarpio bendrą darbo laiko trukmę. Viršvalandinius darbus gali nurodyti dirbti tik darbuotojui sutikus (išskyrus kelis atvejus pagal Darbo kodekso 119 str. 2 d.). Kas laikoma darbu naktį valstybės tarnybos kontekste buvo išaiškinta LVAT bylose[154], tai kalendorinis laikas, kuris skaičiuojamas nuo 22 valandos nakties iki 6 valandos ryto, kuris yra įtvirtintas Darbo kodekso nuostatose. Už darbą naktį priemokos turi būti mokamos už visą darbo laiką, nepriklausomai nuo to, kokias konkrečias funkcijas tarnautojas atliko.

Už budėjimą valstybės tarnautojui yra apmokama Darbo kodekso nustatyta tvarka. Karjeros valstybės tarnautojas, atlikdamas savo darbo funkciją budėdamas, gali ją atlikti tiek aktyviai (aktyvusis budėjimas), tiek pasyviai (pasyvusis budėjimas). Aktyvus budėjimas suprantamas, kai tarnautojas atlieka savo darbo funkcijas budėdamas. Pasyvusis budėjimas gali būti atliekamas ir tam tikroje darbdavio nurodytoje vietoje, ir namie, bet budėjimas namie nelaikomas darbo laiku, išskyrus faktiškai atliktų veiksmų laiką. Už budėjimą namie mokama ne mažesnė kaip 20 procentų dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieną budėjimą ne darbovietėje ir ji turi būti numatyta darbo

portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/ISTAIGOMS/Rekomendacijos/24_Rekomendacija_del_apmokejimo_poilsio_ir_svenciu_dienomis.doc vtd rekomendacija dėl apmokėjimo poilsio ir švenčių diena

[154] Lietuvos vyriausiojo administracinio tesimo praktikos, nagrinėjant bylas dėl tarnybinių ginčų, apibendrinimas (I dalis)“, Nr. 24 (2013) 546 – 547, žiūrėta 2018 kovo 7 d., www.lvat.lt/download/1342/lvat%20praktikos%20nagrin%C4%97jant%20bylas%20d%C4%97l%20tarnybini%C5%B3%20gin%C4%8D%C5%B3%20apibendrinimas%20(i%20dalis)%202013%2003%2022.pdf LVAT praktikos, nagrinėjant bylas

sutartyje (šiuo atveju pareigybės apraše). Už faktiškai atliktus veiksmus apmokama kaip už faktiškai dirbtą darbo laiką.

Pagal naująjį Valstybės tarnybos įstatymo projektą ši darbo užmokesčio dalis – apmokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą – išlieka. Jei dabartiniame galiojančiame įstatyme yra nurodyti darbo užmokesčio dydžiai už darbą poilsio ir švenčių dienomis, taip pat už viršvalandinį ir naktinį darbą, tai siūlomame teisės akte projekto rengėjai kol kas išvis nėra nurodę darbo apmokėjimo dydžių.

Šios valstybės karjeros tarnautojų darbo užmokesčio dalies VTĮ reglamentacijai trūksta išsamumo ir aiškumo. Įstatymo leidėjas nenurodė tokių svarbių elementų, kas yra viršvalandinis ar naktinis darbas. 26^1 str. 1 ir 2 dalies apmokėjimas nurodytas identiškas, bet vis tiek išskaidytas į dvi teisės normas. Taip pat įstatymiškai neaišku, kaip turėtų būti apmokama už darbą poilsio ir švenčių dienomis, pagal nenumatytą grafiką, kai tarnautojas nori pasiimti laisvą mokamą dieną.

3. 4. Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo palyginimas Lietuvoje ir kitose Europos Sąjungos šalyse

Įvairiose šalyse valstybės tarnyba ir joje dirbantys asmenys yra suvokiami skirtingai. Dažnai tai priklauso nuo istorinių, kultūrinių, socialinių aplinkybių. XXI amžius valstybės tarnybą „pasitiko“ su naujais iššūkiais, vis labiau imta suvokti valstybės tarnybos svarbą ir būtinumą. Šiuo metu viešojo administravimo užduotys reikalauja iš valstybės tarnautojų gero ir paslaugaus piliečių aptarnavimo, efektyvaus finansų valdymo, viešųjų paslaugų plėtimo, paslaugų pritaikymo prie įvairialypės visuomenės, aktyvaus bendradarbiavimo su piliečiais, aktyvios pagalbos politiko sričiai[155]. O tam, kad šios viešojo administravimo užduotys būtų įgyvendintos, yra reikalingi profesionalūs ir kvalifikuoti valstybės tarnautojai, o jų pritraukimui į šį sektorių reikalinga patraukli darbo užmokesčio sistema.

Šioje darbo dalyje bus lyginamas šiuo metu galiojantis Lietuvoje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinis reguliavimas su kitų šalių valstybės tarnybos darbo užmokesčio sistemomis, pasirinktos šalys yra Estijos Respublika (toliau – Estija), Vokietijos Federacinė Respublika (toliau – Vokietija) ir Didžioji Britanija. Šios šalys yra pasirinktos neatsitiktinai, visos jos yra Europos Sąjungos

[155]Aleksandras Minkevičius, Vainius Smalskys, *Valstybės tarnyba užsienio šalyse: raida ir tendencijos*, (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008), 23.

narės. Estija pasirinkta dėl to, kad turi nemažai panašumų su Lietuva: abi nedidelės valstybės, su nemenku sovietiniu palikimu, abi tuo pačiu metu įstojo į Europos Sąjungą. Vokietija nuo pat XVIII amžiaus turi stiprias valstybės tarnybos ištakas, o taip pat yra viena seniausių Europos Sąjungos narių. Didžioji Britanija atstovauja anglosaksiško valstybės tarnybos modeliui, kuris savo ypatumais nemažai skiriasi nuo kontinentinės Europos modelio, o taip pat dėl to, kad šioje šalyje valstybės tarnyboje yra taikomas naujosios viešosios vadybos modelis.

Estijoje 1996 m. sausio 1 d. įsigaliojo Valstybės tarnybos įstatymas, kuriuo automatiškai kiekvienas dirbęs centrinės ir vietinės valdžios įstaigose tapo valstybės tarnautoju, be jokių konkursų ar kitų procedūrų. Tuo metu valstybės tarnyboje dominavo postų modelis su keliais karjeros modelio bruožais (darbo stažo skaičiavimas, valstybinė pensija). Darbo užmokestis buvo nustatomas kolektyviniais susitarimais. Darbo užmokestį už atliktą darbą nustatydavo vadovas, atsižvelgdamas į kolektyvines sutartis. Reformuoti valstybės tarnybą Estijoje buvo bandoma dar 2002 m., po to 2009 m., bet nesėkmingai, Valstybės tarnybos įstatymo projektas buvo atmestas[156]. 2012 m. Teisingumo ministro pastangomis buvo priimtas naujas Valstybės tarnybos įstatymas[157]. Jis įsigaliojo 2013 m. balandžio mėnesį. Valstybės tarnybos reforma buvo norima sutaupyti biudžeto lėšas sumažinus valstybės tarnautojų skaičių, padaryti šį sektorių konkurencingesnį, skaidresnį, o taip pat sumažinti atskirtį tarp viešojo ir privataus sektoriaus. Naujasis Valstybės tarnybos įstatymas dar labiau susiaurino valstybės tarnybos apibrėžimą, savo buvusio valstybės tarnautojo statuso neteko apie 25 procentai tarnautojų. Ir nors valstybės tarnautojų, dirbančių pagal valstybės tarnybos įstatymą, ir sumažėjo, bet darbo sąnaudos išliko panašios, nes valstybei vis tiek teko išlaikyti tuos viešojo sektoriaus tarnautojus, kurie liko dirbti pagal privatinės teisės aktus. Po reformos valstybės tarnyba tapo atviresnė, nes įdarbinimas tapo panašus kaip ir privačiame sektoriuje. Buvo panaikintas stažo skaičiavimas ir valstybės tarnautojams skiriama valstybinė pensija[158].

Šiuo metu galiojantis Estijos valstybės tarnybos įstatymas yra taikomas valstybės ir savivaldybių institucijų pareigūnams: policijos, kalėjimo, gelbėjimo tarnybų pareigūnams, prokuratūros pareigūnams, tarnaujantiems kareiviams ir kitiems specialiesiems pareigūnams, kurie yra įvardinti kituose įstatymuose. Taip pat šis įstatymas reglamentuoja kai kurių valstybės ir savivaldybių darbuotojų

[156]Cerlin Pesti, „Civil Service (Reform). Case of Estonia“, (2017), žiūrėta vasario 21 d., https://vrm.lrv.lt/uploads/vrm/documents/files/LT_versija/Naujienos/Civil%20Service_Estonia_2017_v2.pptx
[157] „Civil Service Act“, (2012), žiūrėta 2018 vasario 21 d., https://www.riigiteataja.ee/en/eli/509072014003/consolide.
[158]Cerlin Pesti, „Civil Service (Reform). Case of Estonia“, (2017), žiūrėta vasario 21 d., https://vrm.lrv.lt/uploads/vrm/documents/files/LT_versija/Naujienos/Civil%20Service_Estonia_2017_v2.pptx

tarnybą. Valstybės tarnyba yra įvardinama kaip viešąja teise ir pasitikėjimu grįsti santykiai tarp centrinės, vietinės valdžios ir pareigūnų, kurie atlieka viešosios valdžios funkcijas. Taip pat darbo santykiai, kurie yra grįsti privatine teise tarp centrinės, vietinės valdžios ir pareigūnų, kurie atlieka viešosios valdžios funkcijas. Šis įstatymas netaikomas aukščiausiai valdžiai ir pareigūnams (prezidentui, Riigikogu nariams, teisėjams). Valstybės tarnybos įstatymo 6 skyrius reglamentuoja darbo užmokesčio klausimus. Valstybės tarnautojo darbo užmokestį sudaro trys elementai: bazinė alga; papildomos išmokos; kintamoji darbo užmokesčio dalis. Bazinė alga yra fiksuota darbo užmokesčio dalis, kuri nustatoma remiantis pareigybės funkcijomis ir su tarnyba susijusiomis darbuotojo žiniomis, įgūdžiais ir patirtimi. Bazinis atlyginimas gali būti mažinamas dviem atvejais: kai šalyje yra ekonominė krizė arba gali būti mažinamas proporcingai sumažėjus įstaigos biudžetui. Papildomos išmokos mokamos už budėjimą, ne mažiau nei 1/10 bazinio darbo užmokesčio, už viršvalandinį darbą 1,5 karto didesnė bazinė alga, už naktinį darbą, jei darbas naktį nėra įtrauktas į darbo aprašymą, yra mokama 1, 25 bazinio atlyginimo, už darbą valstybinių švenčių metu mokama dviguba bazinė alga. Kintamoji darbo užmokesčio dalis yra nereguliari darbo užmokesčio struktūros dalis, kuri gali būti mokama už papildomų užduočių atlikimą ar už išskirtinius rezultatus, iki 20 procentų bazinės algos. Jei valstybės tarnautojui laiku nėra išmokamas atlyginimas, yra nustatomi delspinigiai pagal skolų įstatymo 113 straipsnį[159]. Vidutinis darbo užmokestis valstybiniame sektoriuje yra apskaičiuojamas pagal Vyriausybės nustatytą tvarką, vadovaujantis Darbo sutarčių įstatymu[160]. Už darbo užmokesčio gaires yra atsakinga Finansų ministerija. Ji nustato darbo užmokesčio, vertinimo, kompensavimo gaires, o taip pat vykdo kontrolės funkcijas, nes įstaigos kiekvienais metais turi pateikti atskaitas apie darbo užmokestį. Viskas, kas susiję su valstybės tarnautojų darbo užmokesčiu: bazinė alga ir kitomis išmokomis valstybės tarnybos įstaigose, yra skelbiama valstybės tarnybos puslapyje[161] kiekvienais metais ne vėliau kaip gegužės 1 d. kiekvieno valstybės tarnautojo bazinė alga yra skelbiama viešai. Darbo užmokesčio sistema nėra centralizuota, kiekviena įstaiga turi turėti savo darbo užmokesčio vadovą, kuriame yra įteisinama darbo užmokesčio mokėjimo, nustatymo tvarka. Taip pat nurodoma bazinio atlyginimo riba ir kitos įstatyme numatytos išmokos.

Kaip minėta, darbo užmokesčio gaires nustato Finansų ministerija, tačiau ne visos institucijos jomis vadovaujasi, nes skiriasi darbo užmokesčio fondai. Tos įstaigos, kurios gali mokėti didesnius

[159]„Law of Obligation Act“, (2001), žiūrėta 2018 vasario 21 d., https://www.riigiteataja.ee/en/eli/506112013011/consolide.
[160]„Employment Contracts Act“, (2008), žiūrėta 2018 vasario 21 d., https://www.riigiteataja.ee/en/eli/520062016003/consolide
[161]Estijos valstybės tarnybos puslapis, žiūrėta 2018 vasario 21 d., https://www.rahandusministeerium.ee/et/riigi-personalipoliitika/palgapoliitika

atlyginimus, pritraukia kvalifikuotesnius darbuotojus. Taip pat ir skirtinguose regionuose už tą patį darbą užmokestis gali skirtis net porą šimtų eurų[162]. Pavyzdžiui, teisininko bazinė alga centrinėse valdžios institucijose svyruoja nuo 1170 iki 2500 €, o savivaldos institucijose nuo 1300 iki 2100 € (1 etatas)[163]. Tokios darbo užmokesčio sistemos pagrindiniai minusai yra tai, kad nėra griežtai apibrėžtas darbo užmokestis, todėl panašiose organizacijose skiriasi darbo užmokestis. Pagrindinės valstybės reformos yra finansuojamos iš Europos Sąjungos paramos fondų, todėl kyla klausimas, kokia Estijos valstybės tarnyba laukia po 2020 m., kai baigsis parama. Valstybės tarnyba, kuri grindžiama horizontaliu bendradarbiavimu, stiprina ministerijų vaidmenį, todėl kiekvienos jų diskrecija, priimant sprendimus dėl įdarbinimo, atlyginimų lygio arba jų darbuotojų ir valstybės tarnautojų įvertinimo, yra labai didelė, padidėja darbo užmokesčio skirtumai tarp jų valdomų institucijų.

Vokietijos valstybės tarnyboje iki šiol yra dar jaučiama Prūsijos įtaka. Pirmą kartą valstybės tarnautojų veiklą reglamentuojantis įstatymas buvo priimtas Prūsijoje 1728 metais ir vadinosi „Ištikimybės principu“. Po Antrojo pasaulinio karo pasikeitė valstybės tarnybos administravimo struktūra ir kultūra, tačiau vis tiek išliko vien griežtai teise (įstatymais) paremta viešojo valdymo šalininkė. Vokietijoje valstybės tarnyba oficialiai vadinama viešąja tarnyba. Viešoji tarnyba traktuojama kaip užtikrinanti valstybės valdymo uždavinių įgyvendinimą veikla. Terminas viešoji tarnyba apima tris asmenų grupes: aukštus pareigūnus, tarnautojus ir viešojo sektoriaus darbininkus[164].

Valstybės tarnybą Vokietijoje reguliuoja Valstybės tarnybos įstatymas[165], o tarnautojų darbo užmokestį reguliuoja Federalinis darbo užmokesčio įstatymas[166], pirmą kartą išleistas dar 1975 m. Jis reglamentuoja valstybės tarnautojų, karinio personalo, dėstytojų, profesorių, teisėjų ir prokuratūros darbuotojų darbo užmokestį. Darbo užmokestis yra grindžiamas išlaikymo principu, kuris yra įtvirtintas Vokietijos Konstitucijoje[167]. Ši konstitucinė nuostata suponuoja tai, kad darbdavys, šiuo atveju valstybė, privalo užtikrinti proporcingą tarnautojo išlaikymą, jei tarnautojas tampa neįgalus arba išeina į pensiją,

[162] Anneli Ammas „State salary different by region“, *Postimmes*, october 27, 2016, https://news.postimees.ee/3888779/state-salary-different-by-region

[163] Estijos valstybės tarnybos puslapis, žiūrėta 2018 vasario 21 d., https://www.rahandusministeerium.ee/et/riigi-personalipoliitika/palgapoliitika

[164] Aleksandras Minkevičius, Vainius Smalskys, *supra* note, 155: 67 - 68.

[165] „Bundesbeamtengesetz“, (2009), žiūrėta 2018 vasario 21 d., https://www.gesetze-im-internet.de/bbg_2009/BJNR016010009.html

[166] „Bundesbesoldungsgesetz“, (1975), žiūrėta 2018 vasario 21 d., https://www.gesetze-im internet.de/bbesg/BJNR011740975.html

[167] „Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland“, (1949), žiūrėta 2018 vasario 21 d., https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html

nes tik finansiškai saugus tarnautojas gali tinkamai dirbti ir užtikrinti konstitucinės nuostatas[168]. Darbo užmokesčio sistemą sudaro 4 užmokesčio planai. Planai A ir B apima valstybės tarnautojų ir karinio personalo darbo užmokesčio sistemas, planas W – dėstytojų bei profesorių universitetinio švietimo įstaigose, o planas R apima teisėjų ir valstybės prokurorų darbo užmokesčius. Šiuo atveju yra aktualūs planai A ir B, nes tie darbuotojai, kurie gauna užmokestį pagal šiuos planus, labiausiai atitinka Lietuvos valstybės tarnautojų sąvoką.

Darbo užmokestį sudaro bazinis atlyginimas, išmokos šeimai, priedai už neįprastas darbo sąlygas, taip pat gali būti mokamos išmokos už veiklos rezultatus ir išskirtinius pasiekimus ar ekspatriacijos priemokos, jei tarnautojas dirba užsienyje. Pagrindinė ir nekintanti darbo užmokesčio dalis yra bazinė alga, kuri priklauso nuo tarnautojo grupės, kuriai jis yra priskirtas, o ne nuo jo atliekamų funkcijų. Valstybės tarnautojo priskyrimas grupei yra nurodytas darbo užmokesčio įstatymo prieduose. Jau minėtas planas A yra suskirstytas į grupes nuo A2 iki A16 ir apima 8 pakopas. Pagal šį planą tarnautojai yra suskirstyti į keturias skirtingas valstybės tarnautojų tarnybos kategorijas, jame nurodyti baziniai atlyginimai pagal grupes ir pakopas: 1) eilinė tarnyba (daugiausiai techniniai darbuotojai) apima A2–A6 užmokesčio klases (nuo 2065 iki 2753 €); 2) vidurinio lygio tarnyba – A6–A9 (nuo 2253 iki 3498 €); 3) aukštesnioji tarnyba – A9–A13 (nuo 2700 iki 5341 €); 4) aukščiausioji tarnyba apima užmokesčio planus nuo A13 iki A16 (nuo 4154 iki 7307 €). Kas dirba pagal šį planą, gali tikėtis darbo užmokesčio didėjimo kildami pakopomis. Kilimas pakopomis yra nulemtas valstybės tarnautojo amžiaus, dažniausiai nuo 21 metų amžiaus ir veiklos rezultatų. Bazinis užmokestis didėja atitinkamai kas keleri metai, jei tarnautojo veiklos rezultatai nėra prasti; jei rezultatai netenkina, tada darbo užmokesčio kėlimas yra atidedamas. Kuo aukštesnė pakopa, tuo laiko tarpas iki kitos pakopos tampa ilgesnis. Iš pradžių kilimas vyksta kas pora metų, pasiekus 5 pakopą kas trejus, nuo 9 – kas ketverius metus. B planas apima tarnautojų kategorijas nuo B1 iki B11, tarnaujantys pagal šį darbo užmokesčio planą gauna pastovius (fiksuotus) darbo užmokesčius. Jis yra taikomas aukštesniems valstybės tarnautojams ir kariškiams (valstybės sekretoriai, generaliniai direktoriai, jų pavaduotojai, skyrių vadovai, aukštesnių federalinių institucijų pirmininkai, generolai ir t.t.). Darbo užmokestis svyruoja nuo 6559 € (B1) iki 13 746 € (B11). Kita išmoka – išmoka šeimai, suskirstyta į dvi pakopas. Jei valstybės tarnautojas priklauso pirmajai pakopai (turi sutuoktinę/į, našliai, išsiskyrę, jei turi išlaikyti sutuoktinį ir pan.), kas mėnesį mokama 139 €. Valstybės tarnautojams, kurie priklauso antrajai pakopai (turi vaikų), mokama 258 €. Didėjant vaikų

[168] Federal Ministry of the Interior „The federal public service. An attractive and modern employer“, (2014), 82, žiūrėta 2018 vasario 21 d., https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/EN/publikationen/2014/federal-public-service.pdf?__blob=publicationFile

skaičiui, didėja ir šeimos išmokos. Be pagrindinio atlyginimo gali būti mokami priedai už viršvalandinį darbą, darbą švenčių metu, už sunkias darbo sąlygas ar neįprastas darbo sąlygas (už viršvalandinį darbą yra mokama tam tikrų sričių tarnautojams: policininkams, muitinės darbuotojams, ugniagesiams), taip pat kompensacinės išmokos, jei tarnautojas paskiriamas dirbti kitoje Vokietijos srityje (federalinėje žemėje) ir susidaro skirtumas tarp darbo užmokesčio, taip pat už darbą, kuris viršija įprastą darbo krūvį. Dar viena darbo užmokesčio dalis gali būti premijos už ypatingai gerus darbo rezultatus arba išskirtinius pasiekimus. Ji yra vienkartinė ir gali siekti valstybės tarnautojo bazinio atlyginimo mėnesio dydį. Nuolatinė priemoka už darbo rezultatus priklauso nuo gerų darbo rezultatų įvertinimo bei yra apribota laike (daugiausiai skiriama 12 mėnesių) bei yra mokama kas mėnesį iki 7% nuo bazinio pradinio darbo užmokesčio. Ekspatriacijos išmokos priklauso tiems, kurie dirba užsienyje. Išmokos prie atlyginimų yra suskirstytos pagal gaunamą atlyginimą ir vietą, kurioje dirba darbuotojas. Išmokos svyruoja nuo 755 iki 5724 eurų.

Vokietijoje viešosios tarnybos svarba suprantama jau senai, todėl ir šios srities teisinis reguliavimas yra sutvarkytas ir nusistovėjęs, tas pat taikoma kalbant ir apie tarnautojų darbo užmokesčio teisinį reguliavimą.

Didžiojoje Britanijoje viešojo sektoriaus reformos prasidėjo M. Teatcher tapus ministre pirmininke. Jos dėka buvo pakeista valstybės tarnybos administracinė kultūra, į viešąjį sektorių įvesta rinkos elementų. Imta taikyti veiklos vertinimo metodiką, perimtą iš verslo organizacijų., t. y. darbuotojų, teikiančių inovacijas, viešojo sektoriaus darbe materialus skatinimas[169]. Buvo siekiama įgyvendinti naujosios viešosios vadybos metodus. Tuo metu dauguma valstybės tarnautojų buvo paskirti dirbti pusiau rinkos santykių sąlygomis[170], kurioje tarnautojų darbo užmokestis priklauso nuo rezultatų.

Valstybės tarnyba Didžiojoje Britanijoje atlieka praktinį ir administracinį valdžios darbą. Ji yra politiškai nešališka ir nepriklausoma tarnyba, kuri apima tarnautojų darbą centrinės valdžios departamentuose, agentūrose ir nevyriausybinėse institucijose. Valstybės tarnybos sąvoka netaikoma ministrams, karališkųjų pajėgų kareiviams, policijai, savivaldybių nariams, parlamento nariams, Nacionalinės sveikatos tarnybos darbuotojams ir karališkųjų namų personalui. Valstybės tarnybos darbą koordinuoja ir įgyvendiną Ministras Pirmininkas, ši pozicija yra politinė. Pati aukščiausia pozicija valstybės tarnyboje yra Ministrų kabineto sekretorius, valstybės tarnybos vadovas[171].

[169] Aleksandras Minkevičius, Vainius Smalskys, *supra* note, 155: 41.
[170] *Ibid.*, 42.
[171] Civil Service, about us, žiūrėta 2018 vasario 21 d., https://www.gov.uk/government/organisations/civil-service/about

Didžiojoje Britanijoje nėra bendros valstybės tarnybos, čia taip pat vyrauja daugialypė ir sudėtinga valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistema. Valstybės tarnautojų atlygio sistemoje yra taikoma klasifikavimo sistema, o šiuo metu galima išskirti dvi sistemas: viena sistema taikoma aukštesnio rango valstybės tarnautojams, ją nustato Ministrų kabinetas, o kita schema taikoma likusiems tarnautojams. Darbai yra kvalifikuojami pagal rangus/ klases ir darbo vietą (pvz., Londone dirbantys valstybės tarnautojai gauna didesnius darbo užmokesčius)[172]. Ne aukščiausio rango tarnautojų klasės/rango sistemą nustato patys departamentai, ta sistema turi atitikti valdžios nustatytą sistemą. Šiuo metu valstybės tarnautojai bendrai skirstomi: 1) administracijos asistentai/pareigūnai (AA/AO) – žemiausia grandis, dažniausiai aptarnaujantis personalas, pvz., įkalinimo įstaigų darbuotojai. .2) vykdomieji pareigūnai (EO) – finansų, personalo, informacinių technologijų specialistai; 3)vyresnieji vykdomosios valdžios pareigūnai (SEO/HEO) – valstybės tarnautojai, kuriems pagal pareigas tenka vykdyti didelės atsakomybės darbus; 4) 6 ir 7 grupės valstybės tarnautojai – patyrę pareigūnai, dirbantys atsakingą darbą; 5) vyresnieji valstybės tarnautojai (SCS) – aukšto rango politikai, direktoriai, departamentų vadovai, nuolatiniai sekretoriai. Pagal tokią sistemą darbo užmokestis gali skirtis ir kelis kartus, pvz., savo ataskaitoje Iždo departamentas nurodė tarnautojų darbo užmokestį, kuris vyravo nuo 18 tūkst. už AO poziciją iki 66 tūkst. £ per metus už G6 tarnautojų klasę (neįskaitant aukštesnio rango valstybės tarnautojų)[173]. Reikia pastebėti, kad pagal statistiką[174] daugiausia sudaro žemiausios grandies darbuotojai, kurių darbo užmokestis nėra didelis lyginant su privačiu sektoriumi.

Bendros valstybės tarnybos taisyklės įtvirtintos Valstybės tarnybos valdymo kodekse[175]. Šio kodekso 7 skirsnyje yra reglamentuotos nuostatos, susijusios su valstybės tarnautojų darbo užmokesčiu. Departamentai ir agentūros turi teisę nustatyti savo tarnautojų (išskyrus aukštesnio rango valstybės tarnautojų) darbo užmokesčio sąlygas ir tvarką, laikantis šio kodekso taisyklių. Darbo užmokesčio kriterijai turi būti peržiūrimi ne rečiau nei kas trejus metus, nebent prieš tai buvo patvirtintas ilgesnis laiko tarpas tarp darbo užmokesčio vertinimo ir patvirtintas Ministrų kabineto. Atskiros darbo užmokesčio gairės yra nustatomos vyresniesiems valstybės tarnybos darbuotojams, kurie atitinka aukšto

[172] Institute for Goverment, grade structures of the civil service, žiūrėta 2018 vasario 21 d., https://www.instituteforgovernment.org.uk/explainers/grade-structures-civil-service

[173] HM Treasury „Feedom of information Act 2000: Grade and salary bands“, (2017), žiūrėta 2018 m. vasario 21 d. https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/583819/FOI2016-26337_grade_salary_bands.pdf

[174]Institute for Goverment, grade structures of the civil service, žiūrėta 2018 vasario 21 d., https://www.instituteforgovernment.org.uk/explainers/grade-structures-civil-service

[175] „Civil Service Management Code“, (2013), žiūrėta 2018 vasario 21 d., https://www.gov.uk/government/publications/civil-servants-terms-and-conditions

rango tarnautojus. Jas nustato Ministrų kabinetas. Aukšto rango tarnautojams nustatytos 3 pagrindinės darbo užmokesčio grupės (juostos), jos priklauso nuo darbo sudėtingumo, atsakingumo. 1 grupės (juostos) nustatytas minimumas yra nuo 51, 250 iki 107, 625 maksimumo £ per metus; 2 grupės (juostos) – nuo 70, 725 iki 148, 625 tūkst. £ per metus; 3 grupės (juostos) – nuo 87, 125 iki 184, 500 tūkst. £ per metus. Nuolatiniams sekretoriams yra nustatytas atskiras darbo užmokestis, kuris siekia nuo 115 iki 245 tūkst. £ per metus. Kitiems tarnautojams darbo užmokestį nustato departamentai arba agentūros.

Pagal Valstybės tarnybos valdymo kodekso 7 skirsnį gali būti mokamos iki 10 procentų individualios išmokos, kurios yra nustatomos pagal darbo efektyvumą ir kokiai darbo užmokesčio grupei (juostai) priklauso. Departamentuose pagal santykį per metus darbuotojai gali būti skatinami tokiu santykiu: 25 proc. aukščiausios grandies darbuotojai, vidutinės grandies darbuotojai gali būti skatinami 65–70 proc., o iš žemiausios grandies darbuotojų individualių išmokų gali tikėtis 5–10 proc. Departamentai savo nuožiūra gali keisti aukščiausios ir vidurinės dalies išmokas. Specialiosios nuostatos dėl išmokų yra taikomos mažesnio personalo įstaigoms.

Įstaigoms, atsakingoms už darbo užmokesčio nustatymą, yra parengtos Darbo užmokesčio nustatymo gairės[176], kuriomis turi vadovautis departamentai, agentūros nustatydamos ir tvarkydamos dokumentus, susijusius su darbo užmokesčiu.

Didžiosios Britanijos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinis reguliavimas yra sudėtingas ir painus. Tokias pat pareigas eidami valstybės tarnautojai gali gauti darbo užmokestį, kuris skiriasi porą kartų.

Lyginant Lietuvos, Estijos, Vokietijos ir Didžiosios Britanijos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemas galima rasti tiek panašumų, tiek skirtumų. Didžiausi skirtumai matomi tarp Didžiosios Britanijos ir likusių kitų trijų šalių. Vienintelė Estija turi panašumų su Didžiąja Britanija dėl darbo užmokesčio nustatymo darbuotojams įstaigoje (Didžiosios Britanijos atveju departamentuose ir agentūrose), bet panašumai tuo ir baigiasi. Lietuvos, Estijos ir Vokietijos darbo užmokesčio sistemos yra reglamentuotos įstatymu. Visose trijose valstybėse pagrindinį darbo užmokestį sudaro pareiginė alga (bazinė alga), nuo pareiginės (bazinės) algos yra skaičiuojama dauguma kitų išmokų. Išmokos tiek papildomos, tiek kintamosios (nenuolatinės) yra panašios visose trijose šalyse (žr. lentelėje). Lietuvoje ir Vokietijoje darbo užmokestis didėja dėl stažo. Lietuvoje kas treji metai, Vokietijoje pirmiausia

[176]HM Treasury „Civil service pay guidance 2017 to 2018“ (2017), žiūrėta 2018 vasario 21 d., https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-pay-guidance-2017-to-2018/civil-service-pay-guidance-2017-to-2018

prasideda nuo dviejų metų ir didėja pakopomis. Nei Estijoje, nei Didžiojoje Britanijoje nėra išmokų už stažą. Vienintelė Vokietija turi „išlaikymo“ principą ir moka šeimos išmokas, kurios šios šalies valstybės tarnybos darbo užmokesčio sistemą daro patrauklesnę tarnautojams nei likusių trijų šalių.

Reziumuojant, galima teigti, kad Lietuvos, Estijos ir Vokietijos valstybės tarnautojų atlygio sistemos yra panašios dėl darbo užmokesčio sudėtinių dalių: pareiginės (bazinės) algos, papildomų ir kitų išmokų, o Didžiosios Britanijos darbo užmokesčio sistema vadovaujasi naujosios viešosios vadybos modeliu, kuris kontinentinėje Europos dalyje dar mažai kur taikomas ir pasikliaunama labiau tradiciniais valstybės tarnybos darbo užmokesčio teisinio reguliavimo modeliais.

4 lentelė

Lietuvos, Estijos, Vokietijos, Didžiosios Britanijos darbo užmokesčio sistemos

	Lietuva	**Estija**	**Vokietija**
Įstatymas, reglamentuojantis darbo užmokestį	Valstybės tarnybos įstatymas	Valstybės tarnybos įstatymas	Federalinis darbo užmokesčio įstatymas
Pagrindinis darbo užmokestis	Pareiginė alga	Bazinė alga	Bazinė alga
Pagrindinės išmokos	1. Už tarnybos stažą valstybei (ne daugiau nei 30 procentų pareiginės algos). 2. Priedas už kvalifikacinę klasę (nuo 15 iki 50 procentų pareiginės algos). 3. Apmokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą ir budėjimą (nuo 1,5 dydžio pareiginės algos)	1. Budėjimas (1/10 bazinio darbo užmokesčio). 2. Viršvalandinis budėjimas (1,5 karto didesnė bazinė alga). 3. Naktinis darbas (1,25 bazinio atlyginimo). 4. Už darbą valstybinių švenčių metu (dviguba bazinė alga)	1. Išmokos šeimai: 1 grupė – 139 €, 2 grupė – 258 €. 2. Viršvalandinis darbas. 3. Darbas švenčių metu. 4. Už darbą neįprastomis ar sunkiomis sąlygomis. 5. Išmoka, skiriama tarnautojui, kuris paskirtas kitoje federalinėje žemėje į tarnybą ir susidaro skirtumas tarp esamo ir buvusio darbo užmokesčio
Kitos išmokos	1. Pareiginės algos dydžio vienkartinis priedas. 2. Už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą priedas (negali būti mokama ilgiau nei metus, negali viršyti 60 procentų pareiginės algos). 3. Už papildomų užduočių atlikimą priedas (negali būti mokama ilgiau nei	1. Papildomų užduočių atlikimas. 2. Už išskirtinius tarnybos rezultatus (ne daugiau 20 procentų bazinio atlyginimo)	1. Premija už ypatingai gerus darbo rezultatus ir išskirtinius pasiekimus (gali būti skiriama iki vieno bazinio atlyginimo dydžio). 2. Už nuolatinius gerus darbo rezultatus išmoka skiriama iki 12 mėn. ir iki 7 procentų bazinės algos. 3. Ekspatriacijos išmokos

	metus, negali viršyti 60 procentų pareiginės algos). 4. Už darbą kenksmingomis ir pavojingomis sąlygomis (negali viršyti 20 procentų pareiginės algos)		
Didžioji Britanija – nėra vieningos darbo užmokesčio sistemos. Darbo užmokestis nustatomas pagal rangus/klases, darbo vietą ir įstaigas			

Šaltinis: darbo autorės sudaryta pagal 3. 4. skyriuje „Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo palyginimas Lietuvoje ir kitose Europos Sąjungos šalyse“ dėstomą medžiagą.

Apibendrinant šiuo metu galiojantį karjeros valstybės tarnautojo darbo užmokesčio teisinį reguliavimą ir jo problemas, galima daryti išvadas:

1. Krizės metu valstybei teko imtis taupymo priemonių, kurios buvo neišvengiamos, bet kokiomis priemonėmis tai buvo padaryta ne tik parodė valdžios požiūrį į valstybės tarnautojų korpusą, bet taip pat parodė įstatymo leidėjo nežinojimą arba nenorą laikytis teisinės valstybės principų.

2. Pagrindinės darbo užmokesčio dalies – pareiginės algos – skyrimas karjeros valstybės tarnautojams yra labai nelankstus dėl jos siejimo su pareigybės kategorija. Ši darbo užmokesčio dalis valstybės tarnautojui gali nedidėti metų metus (nebent padidės bazinės algos dydis arba valstybės tarnautojui bus suteikta aukštesnė pareigybės kategorija).

3. Šiuo metu galiojanti priedų ir priemokų sistema – silpniausia karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio struktūros dalis. Priedo skyrimas už tarnybos stažą ir priemokos mokėjimas už papildomų užduočių atlikimą yra aiškus. Priemokos už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą įstatymo leidėjui išvis reiktų atsisakyti, nes šios priemokos skyrimą sunku įrodyti, o ir pati priemokos formuluotė nėra logiška. Taip pat vertėtų arba išvis panaikinti kvalifikacines klases, arba sukurti tobulesnę ir aiškesnę jų suteikimo tvarką.

4. Valstybės tarnybos įstatyme apmokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą reglamentavimas nėra išbaigtas. Šią darbo užmokesčio apmokėjimo dalį sėkmingai galėtų reguliuoti vien Darbo kodekso nuostatos.

5. Jei įsigaliotų naujas Valstybės tarnybos įstatymas, karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinis reglamentavimas keistųsi iš esmės. Iš laiko perspektyvos sunku vertinti, ar nauja darbo užmokesčio sistema pasiteisintų, bet sveikintina vien tai, kad projekto rengėjas nebesietų

pareiginės algos su pareigybės kategorija, o taip pat atsisakytų tokios neaiškios priemokos kaip už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą.

4. KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ SKATINIMAS

Motyvacija – plati sąvoka. Ji aprėpia keletą kitų terminų, kurie nusako įtaką individų elgesio veržlumui, kryptingumui[177]. Motyvavimo apibrėžimas glaudžiai siejasi su skatinimo sąvoka, kuri gali būti suprantama kaip jėgų grupė, veikianti žmogaus viduje ir išorėje, kuri skatina jo elgesį, nustato jo formą, kryptį, intensyvumą ir trukmę. Visiems priimtinų skatinimo priemonių nėra; jų poveikį darbuotojams lemia įmonės vidaus tvarkos specifika, darbuotojų tarpusavio santykiai, jų asmeninės savybės, poreikiai, darbo pobūdis, materialinė padėtis. Skatinimo priemones sudaro dvi dalys: 1) sąlygiškai pastovios, praktikos patvirtintos priemonės, kurių vertė yra tai, kad visi jas gerai žino, jomis pasitiki, jos taikomos automatiškai; tai yra kolektyvo tradicijų dalis; 2) originalios priemonės; jų reikia ieškoti vis naujų, kad jos suteiktų darbuotojams malonų siurprizą, pradžiugintų juos vadovų dėmesiu ir išmone[178]. Kalbant konkrečiai apie darbuotojų skatinimą valstybės tarnyboje, ši sritis, kaip ir visos kitos, yra griežtai reglamentuota, todėl taikomos skatinimo priemonės privačiame ir viešajame sektoriuje smarkiai skiriasi. Privataus sektoriaus įmonės Lietuvoje, sekdamos tarptautinių kompanijų pavyzdžiu, diegia įvairias skatinimo programas: sudaro galimybę dirbti nuotoliniu būdu, įrengia poilsio, žaidimo kambarius, apmoka narystę sporto klube, apmoka mokymus. Tokias naujas tendencijas privačiame sektoriuje diktuoja ir tai, kad nefinansinės skatinimo priemonės tampa vis svarbesnės jaunesnei kartai[179].

Viešojo sektoriaus darbuotojus gali motyvuoti daugybė įvairiausių veiksnių. Tai noras realizuoti save, asmeninių tikslų siekimas, socialinės garantijos, darbo sąlygos ir saugumas, atlyginimas. Piniginis atlygis už darbą dažnai minimas kaip vienas iš pagrindinių dirbti motyvuojančių veiksnių[180]. Bet ne mažiau svarbus yra ir moralinis darbuotojų skatinimas, kuris yra susijęs su jų psichologinių ir socialinių poreikių patenkinimu[181]. Todėl tiek materialias, tiek moralines paskatas verta derinti kartu.

Po nepriklausomybės atgavimo buvo leista premijuoti darbuotojus iš valstybės biudžeto pagal Vyriausybės nutarimą[182]. Valstybinių organų vadovai, neviršijant darbo apmokėjimo fondo lėšų,

---

[177] Stasys Stoškus ir Daiva Beržinskienė, *Pokyčių valdymas* (Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla, 2005), 64.

[178] Jonas Žaptorius, „Darbuotojų motyvavimo sistemos kūrimas ir jos teorinė analizė“, *FILOSOFIJA. SOCIOLOGIJA* T.18, 4 (2007): 112, http://mokslozurnalai.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2007/4/105-117.pdf

[179] „Darbuotojų motyvavimas testuoja ir darbdavius, ir įstatymą‘, *Verslo žinios*, vasario 22, 2018, https://www.vz.lt/2018/02/22/darbuotoju-motyvavimas-testuoja-ir-darbdavius-ir-istatyma

[180] Aistis Rusteika ir Aistė Diržytė, *supra* note, 18: 574.

[181] Laura Raguckienė, Aušra Vaisvalavičiūtė, „Valstybės tarnautojų motyvavimo sistemos teisinis reglamentavimas Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje“, *VISUOMENĖS SAUGUMAS IR VIEŠOJI TVARKA* 8. (2012): 220, https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/15041/Raguckien%C4%97.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[182] „Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl valstybinės valdžios, valstybės valdymo ir teisėsaugos organų vadovų bei kitų pareigūnų laikinos bandomosios darbo apmokėjimo tvarkos“, *Valstybės žinios* 3, 62, (1991).

galėjo premijuoti darbuotojus ir nustatyti darbuotojų premijavimo tvarką. Premijų dydžių teisės aktas neribojo. Kaip jau minėta darbe, tokia įteisinta tvarka skatino ydingą premijavimo sistemą, nes svarbiausias kriterijus skiriant premijas buvo pakankamas įstaigai skiriamų biudžetinių lėšų darbo užmokesčiui kiekis[183]. 1998 m. Vyriausybė apribojo premijavimo galimybę, o nuo 1999 m. premijavimas buvo panaikintas – buvo pakeistas materialinio skatinimo pašalpomis, biudžetinių įstaigų vadovams buvo suteikta teisė savo darbuotojams, kai sunki jų materialinė būklė, nelaimės ir kitais atvejais, skirti iki 10 (nuo 2001 m. birželio 21 d. – 5) minimalių mėnesinių algų dydžio vienkartines materialines pašalpas iš sutaupytų darbo užmokesčio fondo lėšų.[184] Šie Vyriausybės nutarimai, reglamentuojantys skatinimo klausimus, buvo taikomi iki įsigaliojo Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas[185]. Tiek šiame įstatyme, tiek 1995 m. priimtame Valdininkų įstatyme[186] ir 1999 m. Valstybės tarnybos įstatyme[187] buvo įteisintos tokios skatinimo priemonės kaip padėka, vardinė dovana, vienkartinė piniginė išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka ir už ypatingus nuopelnus valstybės tarnybai valstybės tarnautojas gali būti teikiamas valstybės apdovanojimui gauti. Toks karjeros valstybės tarnautojų skatinimas galioja iki šiol. Valstybės tarnautojai yra skatinami už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą, kuris gali būti suprantamas kaip valstybės tarnautojo savo pareigų atlikimas tokiu būdu, jog jam negalima ir nėra padaryta priekaištų.[188]

Nebelikus galimybės vadovams nevaržomai premijuoti tarnautojus, valstybės tarnautojų skatinimas įgavo daugiau moralinio motyvavimo sistemos elementų. Prie tokių elementų priskiriama padėka, vardinė dovana ir galimybė būti apdovanotam valstybės, prie materialinių – vienkartinė išmoka.

Nei karjeros valstybės tarnautojų skatinimas padėka, nei vardinės dovanos teikimas nėra detaliai reglamentuotas VTĮ. Vienas iš atvejų, kada šiomis priemonėmis gali būti skatinami tarnautojai, yra tada, kai eilinio kasmetinio vertinimo metu jų darbas yra įvertintas labai gerai arba gerai, galima skatinti padėka ir (arba) vardine dovana. Skatinimas padėka yra plačiai paplitęs reiškinys biudžetinėse įstaigose ir institucijose įvairių švenčių, jubiliejų proga. Ši skatinimo priemonė yra daugiau simbolinės

[183] Neringa Glebovė, *supra* note, 14: 119.
[184] Ingrida Mačernytė – Panomariovienė, *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas* (Vilnius : Lietuvos teisės universitetas, 2003), 82 – 83.
[185] „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymo pakeitimo įstatymas“, *Valstybės žinios* 45, 1708 (2002).
[186] „Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas“, *Valstybės žinios* 33, 759 (1995).
[187] „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas“, Valstybės žinios 66, 2130 (1999).
[188] „Valstybės tarnybos rekomendacija dėl valstybės tarnautojų skatinimo vardinėmis dovanomis“, Valstybės tarnybos departamentas, (2013), 4, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/ISTAIGOMS/VTI%20su%20komentarais/Rekomendacija_del_valstybes_tarnautoju_skatinimo_vardinemis_dovanomis.pdf

vertės, beveik nekainuoja ir tuo pačiu simboliškai yra pagerbiamas tarnautojas, bet jei metai iš metų įstaigose darbuotojams skatinti yra naudojama beveik vien ši skatinimo priemonė, galima drąsiai teigti, kad toks skatinimas tampa nemotyvuojantis. Vardinės dovanos teikimas už nepriekaištingų pareigų atlikimą yra retesnė skatinimo priemonė, nes jai yra naudojamos biudžeto lėšos. Tokia dovana siūloma laikyti dovanotą daiktą, kuriuo siekiama paskatinti konkretų valstybės tarnautoją už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą (meno kūrinys, spaudinys ir pan.), dovana turėtų atitikti jos teikimo paskirtį – paskatinti ir motyvuoti tarnautoją siekti geresnių rezultatų tarnybinėje veikloje[189]. Sprendimą dėl valstybės tarnautojo apdovanojimo vardine dovana priima įstaigos vadovas.

Valstybės tarnautojai už ypatingus nuopelnus valstybės tarnybai gali būti apdovanojami ordinu „Už nuopelnus Lietuvai“[190]. Teikti kandidatūras Lietuvos Respublikos Prezidentui gali Vyriausybė, Seimas. Apdovanojimų taryba, kuri yra patariamoji Prezidento institucija, svarsto apdovanojimui pateiktas kandidatūras, kitus su apdovanojimais susijusius klausimus ir savo išvadas teikia Respublikos Prezidentui. Prezidentas tiek be Vyriausybės, Seimo pasiūlytų kandidatų, tiek be Apdovanojimų tarybos svarstymo gali apdovanoti nusipelniusius asmenis. Kalbant konkrečiai apie valstybinius apdovanojimus, realiausia galimybė juos gauti ar būti pasiūlytiems yra statutiniams valstybėms tarnautojams, jie dažniau patenka į rizikingesnes situacijas arba aukštesnio rango valstybės tarnautojams (vadovams), jie yra „arčiau“ valdžios, jų nuveikti darbai yra geriau matomi. Tuo tarpu paprastam valstybės tarnautojui būti pasiūlytam tokiam apdovanojimui beveik nėra šansų.

Paskutinė aptariamoji skatinimo priemonė – vienkartinė išmoka. Šios išmokos mokėjimą reglamentuoja Vyriausybės nutarimas „Dėl Vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams skyrimo ir mokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“[191]. Vienkartinė piniginė išmoka karjeros valstybės tarnautojui gali būti skiriama už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą ir (ar) pavyzdingą tarnybą tais atvejais: 1) labai gerai įvertinus tarnautojo tarnybinę veiklą kalendoriniais metais; 2) atlikus vienkartines ypatingos svarbos užduotis; 3) įstatymo nustatytų švenčių progomis; 4) gyvenimo ir darbo metų jubiliejinių sukakčių progomis; 5) įgijus teisę gauti valstybinę socialinio draudimo pensiją, savo noru atsistatydinus iš valstybės tarnautojo pareigų arba atleidus juos iš pareigų dėl amžiaus ar tarnybos

[189] „Valstybės tarnybos rekomendacija dėl valstybės tarnautojų skatinimo vardinėmis dovanomis“, Valstybės tarnybos departamentas, (2013), 5, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/ISTAIGOMS/VTI%20su%20komentarais/Rekomendacija_del_valstybes_tarnautoju_skatinimo_vardinemis_dovanomis.pdf

[190] „Lietuvos Respublikos valstybės apdovanojimų įstatymas“, *Valstybės žinios* 68, 2762 (2002).

[191] Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams skyrimo ir mokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 74, 3166 (2002).

pratęsimo termino pabaigos. Sprendimą dėl vienkartinės išmokos skyrimo priima į pareigas tarnautoją priėmęs asmuo. Išmoka gali būti skiriama tik vieną kartą per metus ir neturi viršyti 100 procentų pareiginės algos. Išmokos mokamos iš valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos sutaupytų darbo užmokesčio lėšų. Vienkartine išmoka negalima skatinti tarnautojo, kuris turi galiojančią tarnybinę nuobaudą. Tarnautojui, kuris tiesiogiai dalyvavo išaiškinat (ištiriant) nusikalstamas veikas ir kitus teisės pažeidimus, kuriais galėjo būti padaryta turtinė žala valstybei, gali būti taikoma speciali Vyriausybės nustatyta skatinimo tvarka[192]. Šia tvarka nustatyta, kad karjeros valstybės tarnautojas maksimaliai gali gauti iki 4 vienkartinių išmokų ne dažniau kaip kas kalendorinių metų ketvirtį ir išmoka negali viršyti tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio. Tokią išmoką skiria į darbą priėmęs asmuo, lėšos gaunamos iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto asignavimų pareigūnams ir valstybės tarnautojams, dalyvavusiems išaiškinant (ištiriant) teisės pažeidimus, skatinti.

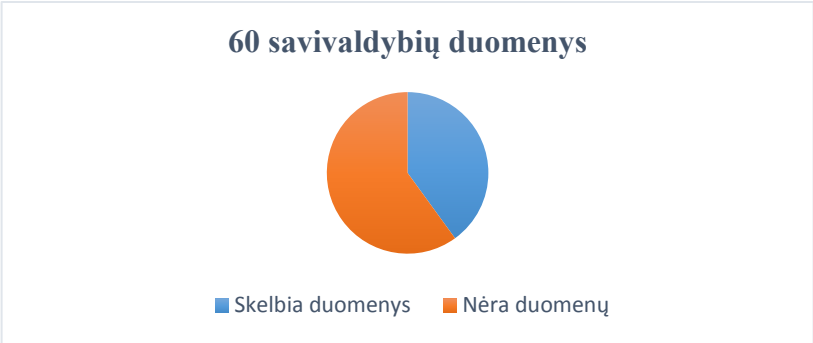
Pagal Lietuvos Respublikos teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų įstatymą[193] ir kitus bendruosius reikalavimus[194] valstybės ir savivaldybės institucijos ir įstaigos savo interneto svetainėse „Administracinės informacijos“ srityje „Paskatinimai ir apdovanojimai“ privalo skelbti informaciją, susijusią su paskatintais ir apdovanotais valstybės tarnautojais, jų skaičiumi ir skatinimo ar apdovanojimo priežastis. Informacija turi būti atnaujinama kiekvieną ketvirtį. Darbo autorė nusprendė apžvelgti visų Lietuvos savivaldybių 2017 m. pateiktus duomenis, susijusius su valstybės tarnautojų skatinimu ir apdovanojimais. Reikia pažymėti, kad duomenys nėra 100 procentų tikslūs, nes kai kurios savivaldybės, ypač didesnės, kartu su valstybės tarnautojais įtraukdavo ir duomenis apie savivaldybių darbuotojus (dirbančius pagal darbo sutartį), nors jų buvo mažuma, bet paklaida galima. O taip pat ne visada tiksliai įmanoma nustatyti, kokia buvo skatinimo priemonė, nes kai kurios įvardindavo labai abstrakčiai, pvz., 5 tarnautojai buvo apdovanoti jubiliejaus proga, o kokia forma buvo apdovanoti sunku pasakyti, nes jubiliejaus proga galima ir išmoka, ir padėkos raštas. Apibendrinant duomenis, autorė stengėsi nurodyti aiškesnius savivaldybių nurodytus duomenis.

[192] Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl pareigūnų ir valstybės tarnautojų , tiesiogiai dalyvavusių išaiškinant (ištiriant) nusikaltimus ir kitus teisės pažeidimus, kuriais padaryta (galėjo būti padaryta) turtinė žala valstybei, skatinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 97, 4295 (2002).

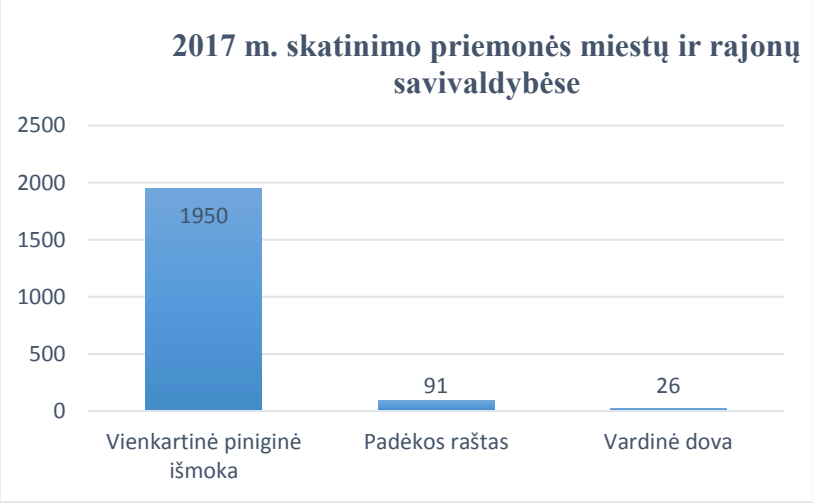
[193] „Lietuvos Respublikos teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų įstatymas“, *Valstybės žinios* 10, 236 (2000).

[194] Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Bendrųjų reikalavimų valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų interneto svetainėms aprašo patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 38, 1739 (2003).

5 paveikslas



6 paveikslas



Šaltinis: darbo autorės sudaryta lentelė pagal Vilniaus[195], Kauno[196], Klaipėdos[197], Panevėžio[198], Šiaulių[199], Alytaus[200], Marijampolės[201], Mažeikių[202],

[195]Vilniaus miesto savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.vilnius.lt/index.php?1589851934
[196] Kauno miesto savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.kaunas.lt/administracija/veikla/
[197]Klaipėdos miesto savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., https://www.klaipeda.lt/lt/-3/informacija-apie-darbuotojus/paskatinimai-ir-apdovanojimai/288
[198]Panevėžio miesto savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d,, http://www.panevezys.lt/lt/veikla/paskatinimai-ir-apdovanojimai.html
[199] Šiaulių miesto savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.siauliai.lt/Veikla87752
[200] Alytaus miesto savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.alytus.lt/paskatinimai-ir-apdovanojimai
[201] Marijampolės miesto savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.marijampole.lt/go.php/lit/Paskatinimai-ir-apdovanojimai
[202]Mažeikių rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.mazeikiai.lt/veikla/paskatinimai-ir-apdovanojimai/

Jonavos[203], Utenos[204], Akmenės[205], Alytaus[206], Anykščių[207], Birštono[208], Biržų[209], Druskininkų[210], Elektrėnų[211], Ignalinos[212], Joniškio [213], Jurbarko[214], Kaišiadorių[215], Kalvarijos[216], Kauno[217], Kazlų Rūdos[218], Kėdainių[219], Kelmės[220], Klaipėdos[221], Kretingos[222], Kupiškio[223], Lazdijų[224], Molėtų[225], Neringos[226], Pagėgių[227], Pakruojo[228], Palangos[229], Panevėžio[230], Pasvalio[231], Plungės[232], Prienų[233], Radviliškio[234], Raseinių[235], Rietavo[236], Rokiškio[237], Skuodo[238], Šakių[239], Šalčininkų[240], Šiaulių[241],

[203] Jonavos rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.jonava.lt/darbo-uzmokestis

[204] Utenos rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.utena.lt/index.php/veikla/paskatinimai-ir-apdovanojimai

[205]Akmenės rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.akmene.lt/go.php/Paskatinimai%20ir%20apdovanojimai854

[206] Alytaus rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.arsa.lt/index.php?1734273588

[207]Anykščių rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., https://www.anyksciai.lt/administracine-informacija/paskatinimai-ir-apdovanojimai/235

[208]Birštono miesto savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://birstonas.lt/?s=Valstyb%C4%97s+tarnautoj%C5%B3+skatinimas

[209]Biržų rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.birzai.lt/index.php?710835258

[210] Druskininkų miesto savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.druskininkai.lt/go.php/lit/Paskatinimai-ir-apdovanojimai

[211] Elektrėnų miesto savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.elektrenai.lt/go.php/Paskatinimai-ir-apdovanojimai671253

[212] Ignalinos rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.ignalina.lt/go.php/Veikla454835

[213] Joniškio rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.joniskis.lt/lit/Paskatinimai-ir-apdovanojimai

[214] Jurbarko rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo d., https://www.jurbarkas.lt/index.php?1091852202

[215] Kaišiadorių rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.kaisiadorys.lt/index.php?3310163625

[216] Kalvarijos savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://kalvarija.lt/go.php/lit/Paskatinimai-ir-apdovanojimai

[217] Kauno rajono savivaldybės internetinis puslapis, 2018 kovo 19 d., https://www.krs.lt/savivaldybe/administracine-informacija/paskatinimai-ir-apdovanojimai/

[218] Kazlų Rūdos savivaldybės internetinis puslapis, 2018 kovo 18 d., http://www.kazluruda.lt/index.php?-779650661

[219] Kėdainių rajono savivaldybės internetinis puslapis, http://www.kedainiai.lt/go.php/Paskatinimai%20ir%20apdovanojimai896

[220]Kelmės rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.kelme.lt/Paskatinimai-ir-apdovanojimai729516.

[221]Klaipėdos rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., https://www.klaipedos-r.lt/go.php/1321321321321321321321321321321321321321321321321321321321328887177686364317738243706391954595179355846 4

[222] Kretingos rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta kovo 19 d., https://www.kretinga.lt/node/9748

[223] Kupiškio rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta kovo 19 d., http://www.kupiskis.lt/lt/administracine-informacija/paskatinimai-ir-apdovanojimai/valstybes-tarnautoju-paskatinimai-xdsf.html

[224] Lazdijų rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., https://www.lazdijai.lt/lit/img/28

[225] Molėtų rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., https://www.moletai.lt/go.php/217217631537771

[226] Neringos savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.neringa.lt/index.php?-1911026137

[227] Pagėgių savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.pagegiai.lt/index.php?4130927645

[228] Pakruojo rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.pakruojis.lt/index.php?3975534575

[229] Palangos miesto savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.palanga.lt/index.php?1101197264

[230] Panevėžio rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.panrs.lt/index.php?1193718193

[231] Pasvalio rajono internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.pasvalys.lt/lt/administracine-informacija/paskatinimai-ir-apdovanojimai/124

[232] Plungės rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.plunge.lt/go.php/lit/img

[233] Prienų rajono savivaldybė, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.prienai.lt/go.php/lit/I-titulini/269

[234] Radviliškio rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.radviliskis.lt/lit/img

[235] Raseinių rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.raseiniai.lt/index.php?422074600

[236] Rietavo savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.rietavas.lt/go.php/lit/I-pradzia

[237] Rokiškio rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.rokiskis.lt/lt/veikla_5054/paskatinimai-ir-apdovanojimai.html

[238] Skuodo rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.skuodas.lt/go.php/lit/I-pradzia

[239] Šakių rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.sakiai.lt/index.php?365187562

[240]Šalčininkų rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.salcininkai.lt/lit/Paskatinimai-ir-apdovanojimai-/40907

[241] Šiaulių rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., https://www.siauliuraj.lt/Veikla14134450209

Šilalės[242], Šilutės[243], Širvintų[244], Švenčionių[245], Tauragės[246], Telšių[247], Trakų[248], Ukmergės[249], Varėnos[250], Vilkaviškio[251], Vilniaus[252], Visagino[253], Zarasų[254] miestų ir rajonų savivaldybių internetinius puslapius.

Analizuojant savivaldybių duomenis, galima susidaryti vaizdą, kad daugiau nei pusė šalies savivaldybių (net 36) išvis neskelbia arba neatnaujina duomenų, susijusių su valstybės tarnautojų skatinimu ir apdovanojimais. Ypač stebina, kad tokios didelės savivaldybės kaip Kauno, Panevėžio miestų ar Kauno rajono nenurodo duomenų. Galima daryti prielaidą, kad per 2017 m. šiose savivaldybėse valstybės tarnautojai nebuvo skatinami arba savivaldybės nesilaiko visuomenės informavimo taisyklių. Iš visų savivaldybių tik dvi savivaldybės (Šilalės ir Tauragės rajonų savivaldybės) išsamiai nurodė, už kokius atliktus darbus valstybės tarnautojams buvo skirtos skatinimo priemonės. Tik dvi savivaldybės (Druskininkų miesto ir Kaišiadorių rajono savivaldybės) nurodė, kad 2017 m. valstybės tarnautojai išvis nebuvo skatinami. Visos šalies kontekste smarkiai išsiskiria Vilniaus ir Klaipėdos miestų savivaldybės. Vilniaus miesto savivaldybėje per pastaruosius metus tarnautojai buvo skatinti net 879 kartus, Klaipėda nedaug atsiliko ir skatino 802 kartus. Iš pateiktos informacijos galima spręsti, kad visi tarnautojai buvo skatinami išmokomis. Iš mažesnių savivaldybių išmokų skaičiumi išsiskyrė Elektrėnų (61 išmoka), Alytaus (51 išmoka), Ignalinos (44 išmokos), Šilalės (26 išmokos) miestų savivaldybės. Antra pagal populiarumą skatinimo priemonė – padėkos. Ją savivaldybės nurodė 91 kartą. Vardinės dovanos buvo įvardintos 26 kartus. Išsiskyrė Klaipėdos rajonas – 16 vardinių dovanų. Iš pateiktų duomenų valstybiniam apdovanojimui gauti nebuvo siūlytas nė vienas tarnautojas.

[242] Šilalės rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.silale.lt/go.php/Veikla313935961
[243]Šilutės rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., https://www.silute.lt/go.php/Paskatinimai-ir-apdovanojimai381159
[244] Širvintų rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.sirvintos.lt/lt/administracija/administracine-informacija/paskatinimai-ir-apdovanojimai/2218
[245]Švenčionių rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.svencionys.lt/index.php?3898894661
[246]Tauragės rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta kovo 19 d., http://www.taurage.lt/go.php/Administracine-informacija7075952
[247] Telšių rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.telsiai.lt/go.php/lit/Paskatinimai-ir-apdovanojimai
[248] Trakų rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://trakai.lt/index.php?4092405710
[249]Ukmergės rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.ukmerge.lt/go.php/lit/Paskatinimai-irapdovanojimai
[250] Varėnos rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://varena.rinkodara.lt/
[251] Vilkaviškio rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.vilkaviskis.lt/index.php?-547653420
[252]Vilniaus rajono savivaldybės internetinis puslapis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.vrsa.lt/go.php/nbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspVeiklanbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspn

Jei būtų priimtas naujas Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas[255], be šiuo metu esamų skatinimo priemonių siūloma įvesti dvi naujas: 1) 1–2 pareiginių algų dydžio piniginę išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus bei įgyvendintus uždavinius. Toks skatinimas galėtų vykti ne dažniau nei 2 kartus per kalendorinius metus; 2) iki 5 apmokamų poilsio dienų (tačiau ne daugiau kaip 10 darbo dienų per metus) arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką. Toks įstatymo rengėjų žingsnis yra sveikintinas, nes šiuo metu valstybės tarnyboje trūksta įvairesnių skatinimo priemonių, bet autorei nėra aišku kuo skirstųsi 1–2 pareiginių algų dydžio piniginė išmoka nuo vienkartinės piniginės išmokos, ar tik toks reglamentavimas netaps dar vienu pretekstu įstaigoms, kurios turi didesnes finansinės galimybes, piktnaudžiauti šiomis išmokomis. Reikia tikėtis, kad įstatymo rengėjai nustatys konkrečius ir aiškius kriterijus šių išmokų skyrimui.

Apibendrinus skyriaus teorinius ir savivaldybių duomenis, galima daryti prielaidas: 1) pagrindinė ir svarbiausia skatinimo priemonė išlieka skatinimas pinigais – šiuo atveju vienkartinės piniginės išmokos; 2) kaip ir ankščiau pagrindinis kriterijus skatinant tarnautojus išlieka įstaigos, institucijos turimas darbo užmokesčio fondo dydis (Vilniaus ir Klaipėdos miestų savivaldybių atveju); 3) trūksta visuomenės išsamesnio informavimo dėl išmokėtų vienkartinių išmokų valstybės tarnautojams, o dabartiniai teisės aktai suteikia galimybę įstaigoms, institucijoms pateikti tik pačius bendriausius duomenis; 4) valstybės tarnyboje trūksta įvairesnių, originalesnių skatinimo priemonių.

[255] „Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymo projektas“ (nauja redakcija) (Nr.17-9139), (2017).

5. KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR EKSPERTŲ NUOMONĖS TYRIMAS APIE KARJEROS TARNAUTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO IR SKATINIMO TEISINIO REGULIAVIMO EFEKTYVUMĄ, PROBLEMAS BEI TOBULIMO GALIMYBES

5.1. Tyrimo metodika

Bendrai metodologiją galima apsibrėžti kaip teoriją, kuri nagrinėja mokslinio pažinimo procesą, jo principus bei mokslinio tyrimo metodus ir techniką[256]. Plačiai metodas yra suprantamas kaip vienas iš pagrindinių tyrimo metodologijos elementų, o pats tyrimo metodas yra įvardijamas kaip tam tikrų praktinių arba pažintinių rezultatų gavimo būdas taikant įvairias technikas, o tiksliau, tai sisteminė procedūra, susidedanti iš nuosekliai pasikartojančių operacijų, kurių taikymas kiekvienu atveju padeda pasiekti norimų rezultatų. Todėl pasirinkto tyrimo metodo reikšmė yra didžiulė, gerai parengtas ir pritaikytas metodas labai palengvina tyrimą, taip pat nuo metodo priklauso viso tyrimo sėkmė[257].

Norint atlikti išsamesnę darbo objekto analizę, autorė darbą papildys unikalia tyrimo informacija. Tyrimas konstruojamas kokybinio ir kiekybinio tyrimo metodų strategija. Kokybinio tyrimo metodu, su ekspertų pagalba, siekiama įvertinti dabartinio valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinio reguliavimo teigiamus ir neigiamus aspektus, tuo tarpu kiekybinio tyrimo būdu norima sužinoti karjeros valstybės tarnautojų nuomonę apie esamą darbo užmokesčio ir skatinimo sistemą ir jos tobulinimo galimybes.

Renkantis kokybinio tyrimo strategiją buvo pasirinktas faktais grindžiamosios teorijos metodas, kuriuo remiantis dažnai yra atliekami kokybiniai tyrimai. Kaip duomenų rinkimo metodas buvo pasirinktas ekspertų interviu. Interviu yra apskritai kertinis kokybinių tyrimų elementas ir yra vienas iš dažniausiai naudojamų metodų žinioms gauti[258]. Ekspertų interviu suprantamas kaip individualūs interviu naudojant klausimyną – gaires, o tyrimo dalyvis yra ekspertas – kokios nors srities profesionalas, žinovas, turintis išskirtinių (specifinių) žinių ir patirties savo srityje[259]. Interviu buvo atliekamas raštu. Buvo suformuoti septyni klausimai, kuriuos galima suskirstyti į 3 kategorijas: 1) valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinis reguliavimas (1, 3, 4 klausimai), 2) valstybės tarnautojų darbo užmokesčio

[256] Kęstutis Kardelis, *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai* (Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras, 2016) 92.
[257] *Ibid., 96 – 97.*
[258] Inga Gaižauskaitė, Natalija Valavičienė, *Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2016), 13.
[259] *Ibid*., 211.

tobulinimo teisinis reguliavimas (2, 5, 6 klausimai), 3) valstybės tarnautojų skatinimo teisinis reglamentavimas (7 klausimas). Pasirinkta ekspertų grupė iš Klaipėdos miesto savivaldybės, tiksliau 5 ekspertai iš Klaipėdos miesto savivaldybės, 1 ekspertas – iš Klaipėdos apskrities valstybinės mokesčių inspekcijos. Ekspertus pagal pareigas galima suskirstyti į dvi grupes: skyriaus vedėjai ir personalo skyriaus specialistai.

I. Skyrių vedėjai:

1. Klaipėdos miesto savivaldybės Ugdymo ir kultūros departamento Švietimo skyriaus vedėja (4 priedas).

2. Klaipėdos miesto savivaldybės Ugdymo ir kultūros departamento Planavimo ir analizės skyriaus vedėja (5 priedas).

3. Klaipėdos miesto savivaldybės Miesto tvarkymo skyriaus vedėja, Klaipėdos miesto savivaldybės ir valstybės darbuotojų profesinės sąjungos pirmininkė (6 priedas).

II. Personalo skyrių specialistai:

1. Klaipėdos miesto savivaldybės administracijos Personalo skyriaus vyriausioji specialistė (7 priedas).

2. Klaipėdos miesto savivaldybės administracijos Ugdymo ir kultūros departamento Planavimo ir analizės skyriaus vyriausioji specialistė (8 priedas).

3. Klaipėdos apskrities valstybinės mokesčių inspekcijos Administravimo ir personalo skyriaus vyriausioji specialistė (9 priedas).

Klausimai ekspertams buvo siunčiami komunikacinėmis priemonėmis – internetu (3 priedas).

Didžiąją kiekybinio tyrimo respondentų dalį sudaro Klaipėdos miesto savivaldybės karjeros valstybės tarnautojai. Šios institucijos tarnautojai pasirinkti neatsitiktinai, o būtent dėl miesto. Tyrimo autorė norėjo išsiaiškinti, kaip šio miesto, kuris visos šalies kontekste išsiskiria didesniais atlyginimais ir pragyvenimo lygiu[260], karjeros valstybės tarnautojai vertina darbo užmokesčio ir skatinimo teisinį reguliavimą. Dar viena priežastis, kodėl buvo pasirinkti būtent Klaipėdos miesto savivaldybės tarnautojai, kad šiame mieste nėra didelės valstybinių įstaigų, institucijų koncentracijos, todėl tyrimo autorei pasirodė logiškas variantas koncentruoti tyrimą į vieną įstaigą. Kaip duomenų rinkimo būdas buvo pasirinktas apklausos metodas. Apklausa buvo sukurta ir patalpinta internetinėje svetainėje www.manoapklausa.lt[261] (10 priedas). Apklausos nuoroda buvo siunčiama komunikacinėmis

[260] Vidutinis darbo užmokestis, žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://www.finansistas.net/vidutinis-darbo-uzmokestis.html

[261] „Valstybės tarnautojų apklausa dėl valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinio reguliavimo“, http://www.manoapklausa.lt/apklausa/968865835/0/

priemonėmis. Tam, kad būtų užtikrintas sąžiningas duomenų rinkimas, nustatymuose buvo pasirinkta, kad apklausą atlikti būtų galima tik vieną kartą iš vieno įrenginio. Pateiktą anketos turinį galima suskirstyti į 4 dalis: 1) bendri klausimai, kuriais buvo norima sužinoti respondentų lytį, amžių, išsilavinimą ir tarnybos stažą valstybės tarnyboje; 2) 1–7 klausimais buvo siekta išsiaiškinti respondentų nuomonę apie dabartinį darbo užmokesčio teisinį reguliavimą; 3) 8–10 klausimai buvo skirti karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio tobulinimo galimybėms; 4) 11–12 klausimai susiję su valstybės tarnautojų skatinimo klausimais. Tyrime dalyvavo 50 respondentų.

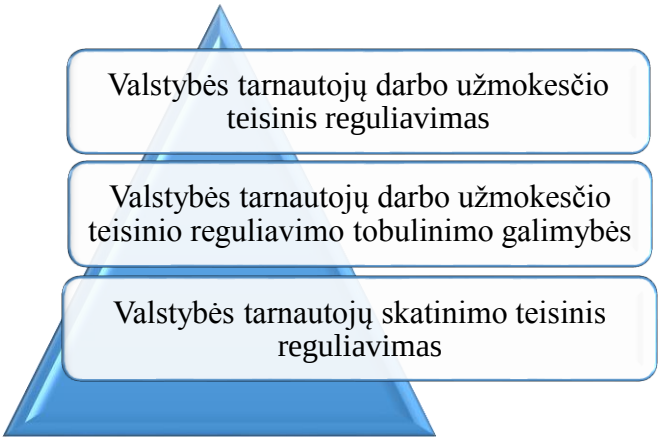
3. 2. Kokybinio tyrimo rezultatai

Tyrimo metodikos aprašymo pradžioje buvo minima, kad tyrimo strategijai buvo pasirinktas faktais grindžiamosios teorijos metodas, o jei tiksliau tai vieną iš šio metodo būdų – ašinį kodavimą, kuriuo telkiamasi į tai, kaip formuojamos iškylančios subkategorijos bei kategorijos ir kaip apibūdinami ryšiai tarp jų. Šiuo būdu yra formuojami ryšiai tarp kategorijų ir jas sudarančių subkategorijų. Tyrėjas jungia jas koduodamas ir sutelkdamas dėmesį į konkrečius su tyrimo klausimais susijusius aspektus[262].

Tyrime trims kategorijoms (7 paveikslas) priskiriamos subkategorijos (5 lentelė) ir jas iliustruojantys ekspertų atsakymai. Pirmoji kategorija apima esamą valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinį reguliavimą. Šios kategorijos pagrindu norima išsiaiškinti ekspertų požiūrį į valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinį reguliavimą, jo privalumus ir trūkumus.

7 paveikslas

Kokybinio tyrimo kategorijos



[262] Vilma Žydžiūnaitė, Stanislav Sabaliauskas, *Kokybiniai tyrimai. Principai ir metodai* (Vilnius, 2017), 190.

5 lentelė

Kategorijos	***Subkategorijos***
1. Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinis reguliavimas	1.Darbo užmokesčio sistemos aiškumas, motyvavimas. 2. Teisinio reguliavimo trūkumai. 3. Teisinio reguliavimo privalumai
2. Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo tobulinimo galimybes	1. Darbo užmokesčio siejimas su veiklos rezultatais. 2. Darbo užmokesčio nustatymo lygmuo. 3. Nauja darbo užmokesčio sistema
3. Valstybės tarnautojų skatinimo teisinis reguliavimas	1. Motyvacija

1 kategorija. 1 subkategorija. Analizuojant ekspertų atsakymus valstybės tarnybos darbo užmokesčio motyvavimo, darbo užmokesčio sistemos aiškumo kontekste, ekspertų nuomonės išsiskyrė. Trys ekspertai dabartinę darbo užmokesčio sistemą konkrečiai įvertino kaip mažai motyvuojančią: „mažai motyvuojanti“ (E. 1), „sistema atgyvenusi ir nėra motyvuojanti“ (E. 3), „ši sistema visiškai nėra motyvuojanti valstybės tarnautojus“ (E. 6). Vienas ekspertas nurodė, kad „<...> darbo užmokesčio sistema yra pakankamai aiški, tačiau sunkiai įgyvendinama“ (E. 4). Du ekspertai dabartinę darbo užmokesčio sistemą įvertino teigiamai: „vertinu teigiamai <...>sistema motyvuojanti“ (E. 5), „sistemą vertinu teigiamai“ (E. 2).

1 kategorija. 2 subkategorija. Įvardinant darbo užmokesčio teisinio reguliavimo trūkumus, dažniausiai buvo minimas naujai priimtų valstybės tarnautojų mažas darbo užmokestis: „pradedančiųjų darbą valstybės tarnyboje darbo užmokestis yra žemas“ (E. 1), „<...> naujai priimtų valstybės tarnautojų <...> darbo užmokestis labai mažas“ (E. 2), „seniai dirbančio valstybės tarnautojo alga gali būti net iki 75 proc. didesnė nei naujai priimto valstybės tarnautojo už identiškų funkcijų vykdymą“ (E. 4), „per maži valstybės tarnautojo pastoviosios dalies darbo užmokesčio koeficientai, naujai priimto darbuotojo <...> prilygintas nekvalifikuoto darbuotojo darbo užmokesčiui“ (E. 5). Taip pat keliuose atsakymuose buvo išskirta problema, kad tas pačias pareigas einantys ar tas pačias funkcijas atliekantys valstybės tarnautojai gauna nevienodą darbo užmokestį (E. 1), (E. 4). Poroje atsakymų buvo paminėta problema dėl valstybės tarnautojų, kurie turi aukščiausią kvalifikacinę klasę ir viršutinę koeficiento ribą pagal pareigybės kategoriją, skatinimo: „formalus“ (E. 1), „<...> priklauso nuo darbo užmokesčio fondo“ (E. 1). Taip pat vienas ekspertas paminėjo, kad šios sistemos trūkumas tai, kad: „<...> kasmetinis vertinimas susijęs su turimu darbo užmokesčio fondu, bet ne su veiklos rezultatais“ (E. 1).

Vienas ekspertas kaip didžiausią minusą darbo užmokesčio sistemoje įvardijo pareigybės kategorijos siejimą su pareiginių algų koeficientais, tiksliau jų „žirkles“ (E. 6). Taip pat vienam ekspertui trūksta aiškumo atskiriant funkcijas (E. 3).

1 kategorija. 3 subkategorija. Pagrindiniai privalumai, kuriuos įžvelgia ekspertai darbo užmokesčio sistemoje: stabilumas ir priedas už darbo stažą. Sistemos stabilumą įvardijo trys ekspertai: „stabili“ (E. 3), „sistema aiškiai reglamentuota“ (E. 4), „<...> mokamas darbo užmokestis laiku“ (E. 6). Priedas už stažą taip pat minėtas kaip didžiausias privalumas dirbant valstybės tarnyboje. „Turintys didesnę darbinę patirtį <...> uždirba daugiau (E. 1), „<...> privalumai <...>darbo užmokestis už darbo stažą“ (E. 2), „skatinamas lojalumas valstybės tarnybai mokant priedą už stažą“ (E. 4). Ilgesnes atostogas, kaip šiuo metu galiojančio darbo užmokesčio sistemos privalumą, įvardijo du ekspertai: „<...> ilgesnės kasmetinės atostogos, turintiems didesnį darbo stažą“ (E. 1), „<...> suteikiamos valstybės tarnautojams ilgesnės kasmetinės atostogos“ (E. 6). (E. 2) ekspertas, kuris įvertino darbo užmokesčio sistemą teigiamai, kaip pliusą mato ir mokamą priedą už klasę.

Apibendrinant šios kategorijos rezultatus, galima daryti išvadą, kad darbo užmokesčio sistema yra aiški ir suprantama, bet daugumos nuomone nėra motyvuojanti valstybės tarnautojus. Ekspertai šiuo metu galiojančioje darbo užmokesčio sistemoje įžvelgia daugiau trūkumų nei teigiamų dalykų. Pagrindiniai trūkumai yra per maži atlyginimai tik pradėjusiems eiti pareigas valstybės tarnyboje ir nevienodas tas pačias funkcijas ar tas pačias pareigas einantiems tarnautojams darbo užmokestis. Kaip didžiausi pliusai yra įvardijami darbo užmokesčio sistemos stabilumas ir priedas už darbo stažą.

Antrosios kategorijos tikslas – su ekspertų pagalba išsiaiškinti galimas valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo tobulinimo galimybes.

2 kategorija. 1 subkategorija. Ekspertų buvo prašoma įvardinti, ar būtų įmanoma valstybės tarnybos darbo apmokėjimą sieti su kitais aspektais, pvz., su organizacijos veiklos efektyvumu, atliekamų funkcijų kokybe, asmens veiklos rezultatais, nauda įstaigai ar besikeičiančia ekonomine situacija? Dauguma ekspertų sutiko, kad darbo užmokestis galėtų būti siejamas su asmens veiklos rezultatais: „<...> apmokėjimas turėtų daugiau būti orientuojamas į asmens veiklos rezultatus.“ (E.1), „<...> galėtų būti siejama su veiklos rezultatais“ (E. 3), „<...> darbo apmokėjimas turi būti orientuotas į asmens veiklos rezultatus“ (E. 4), „<...> galėtų atsižvelgti ir į asmens veiklos rezultatus“ (E. 6). Vienas ekspertas paminėjo, kad būtų įmanoma darbo užmokestį sieti su nauda įstaigai ir besikeičiančia ekonomine situacija (E.1), o kitas ekspertas įvardijo, kad būtų galimybė darbo užmokestį sieti ne tik su

veiklos rezultatais, bet ir atliekamų funkcijų kokybe (E. 6). (E. 4) pažymėjo „<...> jeigu darbo užmokestis būtų siejamas su organizacijos veiklos efektyvumu, besikeičiančia ekonomine situacija, tada turėtų būti nustatyti aiškūs kriterijai įstaigos darbo efektyvumui įvertinti“. Kelių ekspertų nuomone, sunkiausia būtų pamatuoti organizacijos veiklos efektyvumą ir atliekamų funkcijų kokybę, todėl darbo užmokesčio nederėtų sieti su šiais rodikliais (E. 1), (E. 5). Vienas iš ekspertų, kuris įvertino šiuo metu galiojančią darbo užmokesčio sistemą teigiamai, nepritaria darbo užmokesčio siejimui su jokiais kitais rodikliais (E. 2).

2 kategorija. 2 subkategorija. Vadovaujantis trijų ekspertų nuomone, pagal antrąją subkategoriją valstybės tarnautojų darbo užmokesčio apatinės ir viršutinės ribos nustatymas turėtų vykti tiek valstybiniame, tiek vietiniame lygmenyse. „Ir valstybiniame, ir vietiniame lygmenyje“ (E. 3), (E. 5), (E. 6). Autorei gaila, kad šie ekspertai nenurodė išsamiau, kodėl jie taip mano. Likusių ekspertų nuomone, darbo užmokesčio nustatymas turėtų vykti tik valstybiniame lygmenyje (E. 2), vietiniame lygmenyje turėtų vykti tik tarnautojų vertinimas (E.1), (E. 4).

2 kategorija. 3 subkategorija. Šiuo metu vis garsiau yra kalbama apie naująjį Valstybės tarnybos įstatymo projektą[263] ir beveik yra neabejojama, kad dar iki kitų metų įsigalios naujas valstybės tarnybos reglamentavimas. Būtent šeštas klausimas buvo skirtas sužinoti ekspertų nuomonę apie planuojamus darbo užmokesčio pakitimus valstybės tarnybos įstatymo projekte. Trims ekspertams sunku buvo įvertinti naują planuojamą darbo užmokesčio sistemą: „Nepradėjus naujos darbo užmokesčio sistemos taikyti praktiškai, sunku įvertinti, ar ji bus efektyvesnė“(E. 1), „<...> ar sistema bus efektyvi sunku pasakyti“(E. 4), „sunku pasakyti, dėl naujo valstybės tarnybos įstatymo“(E. 6). Du ekspertai planuojamą darbo užmokesčio sistemą įvertino teigiamai: „<...>būtina keisti apmokėjimo tvarką. Nauja apmokėjimo sistema tikrai gali būti efektyvi, jei bus nustatytas ir pakeistas pastovus atlyginimas“ (E. 3), „teigiamai. Manau, kad panaikinus apmokėjimą už klasę darbo užmokesčio skaičiavimas taps skaidresnis“ (E. 5). Taip pat vienas ekspertas kaip pliusą įvardijo darbo užmokesčio atotrūkio sumažėjimą tarp seniai dirbančių ir naujai pradėjusių dirbti tarnautojų (E. 4), tas pats ekspertas nuogąstauja, kad įvedus naują darbo užmokesčio tvarką „<...> nebebus galimybės apmokėti už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą“. Taip pat vieno eksperto nuomone, panaikinus priedus valstybės tarnautojams, darbo užmokesčio skaičiavimas netaps skaidresniu ir tikslingiau būtų numatyti, už ką nustatomi priedai ir kokio dydžio jie turi būti (E. 1).

[263] „Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymo projektas“ (nauja redakcija) (Nr. 17 – 9139) (2017).

Įvertinant šios kategorijos ekspertų atsakymus, galima daryti išvadą, kad realiausia ir efektyviausia darbo užmokestį būtų galima sieti su asmens veiklos rezultatais, kadangi ši sritis yra lengviausiai pamatuojama ir pritaikoma. Pagrindinis valstybės tarnautojų darbo užmokesčio nustatymas turėtų vykti valstybiniame lygmenyje (Seime, Vyriausybėje), o vietiniame lygmenyje (įstaigose, institucijose) turėtų vykti valstybės tarnautojų vertinimas. Dėl naujos darbo užmokesčio tvarkos vertinimo, jei įsigalios naujas Valstybės tarnybos įstatymas, ekspertai nėra apsisprendę. Dėl darbo užmokesčio sistemos pokyčio būtinumo dauguma ekspertų neabejoja, bet, ar siūloma tvarka pasiteisins, sunku įvertinti.

Trečiosios kategorijos pagrindu siekiama išsiaiškinti valstybės tarnautojų skatinimo sistemos efektyvumą.

3 kategorija. 1 subkategorija. Dauguma ekspertų sutiko, kad skatinimo sistema yra pakankamai motyvuojanti (E. 2., E. 4., E. 5), vienas ekspertas įvardijo, kad sistema „teoriškai motyvuojanti valstybės tarnautojus“ (E. 1). Taip pat dviejų ekspertų nuomone, ši sistema yra veiksminga tuo atveju, „<...> jeigu taikoma, kaip numatyta teisės aktuose“ (E. 4), „ <...> priklauso nuo to, kaip ji yra taikoma organizacijose“ (E. 1). Vienas ekspertas šiuo metu galiojančią valstybės tarnautojų skatinimo sistemą įvertino labai neigiamai, nes „vertinimas dažniausiai skiriamas tik „palankiems“ darbuotojams“ (E. 3). Taip pat buvo klausiama, kokios galėtų būti taikomos skatinimo priemonės be šiuo metu esamų? Tik keli ekspertai įvardijo galimas alternatyvias skatinimo priemones. Galėtų būti įvairesnės: bilietai į įvairius renginius, kelionės, kvietimai į sporto ir sveikatingumo klubus, siuntimas į tikslines trumpalaikes stažuotes“ (E. 1), (E. 6) paminėjo kvalifikacijos kėlimus, mokymus, didesnes vienkartines išmokas.

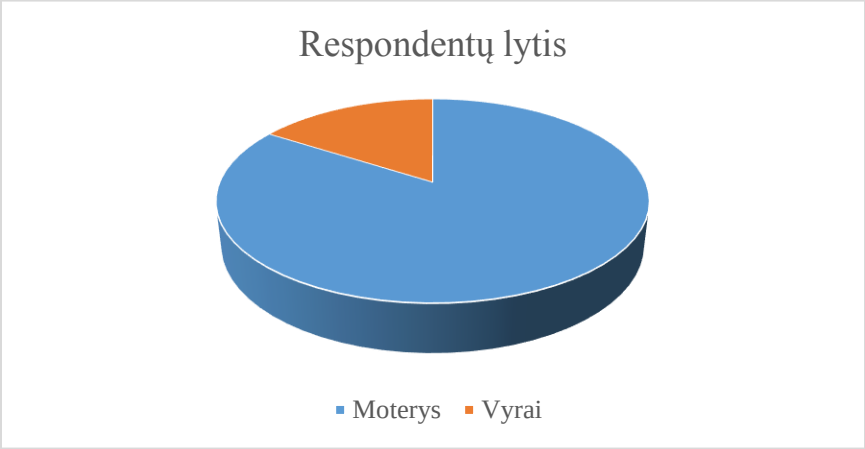
Apibendrinant apklaustųjų ekspertų duomenis, valstybės tarnautojų skatinimo sistema vertinama pakankamai teigiamai, svarbiausias aspektas, kad ji būtų efektyvi ir motyvuojanti, ji turi būti taikoma skaidriai ir pagal teisės aktus.

3. 3. Kiekybinio tyrimo rezultatai

Tyrimo metu anketas užpildė 50 karjeros valstybės tarnautojų, kaip minėta, didžioji jų dauguma pareigas eina Klaipėdos miesto savivaldybėje. Prieš pradedant analizuoti tyrimo rezultatus, svarbu yra susipažinti su respondentų charakteristika. Pagal lytį karjeros valstybės tarnautojai pasiskirstė labai nevienodai: 42 moterys ir 8 vyrai (žr. 8 pav.). Visų respondentų amžiaus vidurkis – 44 m. 3 mėn. Pagal išsilavinimą 23 respondentai turi bakalauro laipsnį, 27 yra įgiję magistro laipsnį (žr. 9 pav.).

Respondentų darbo stažas valstybės tarnyboje iki 5 metų – 17 respondentų, nuo 6 iki 10 metų – 8, nuo 11 iki 15 metų – 11 tarnautojų, 16 – 20 metų – 3 tarnautojai, daugiau 21 metų – 11 asmenų (žr. 10 pav.). Nė vienas respondentas nedirbo ilgiau nei 30 metų valstybės tarnyboje. Apibendrinant respondentų charakteristiką ir lyginant su valstybės tarnybos pateikta statistika[264], apklaustųjų respondentų amžiaus vidurkis yra truputį mažesnis nei statistinio dirbančio valstybės tarnyboje, pagal lytį apklaustieji pasiskirstė panašiai, nes didžiąją dalį dirbančiųjų valstybės tarnyboje sudaro moterys. Taip pat natūralu, kad visi apklaustieji turi įgiję aukštąjį išsilavinimą (bakalauro arba magistro laipsnį), nes šiuo metu beveik neįmanoma būti priimtam į karjeros valstybės tarnautojo pareigas neturint aukštojo išsilavinimo. Neįprastai didesnis respondentų kiekis valstybės tarnyboje nedirba ilgiau nei 5 metus, autorė mano, kad tai sąlygoja jaunesnis apklaustųjų respondentų amžius (apklaustųjų amžius svyravo nuo 26 iki 65 metų). Nepaisant darbo stažo, galima daryti išvadą, kad respondentai beveik atitinka statistinio dirbančiojo valstybės tarnyboje portretą.

8 paveikslas

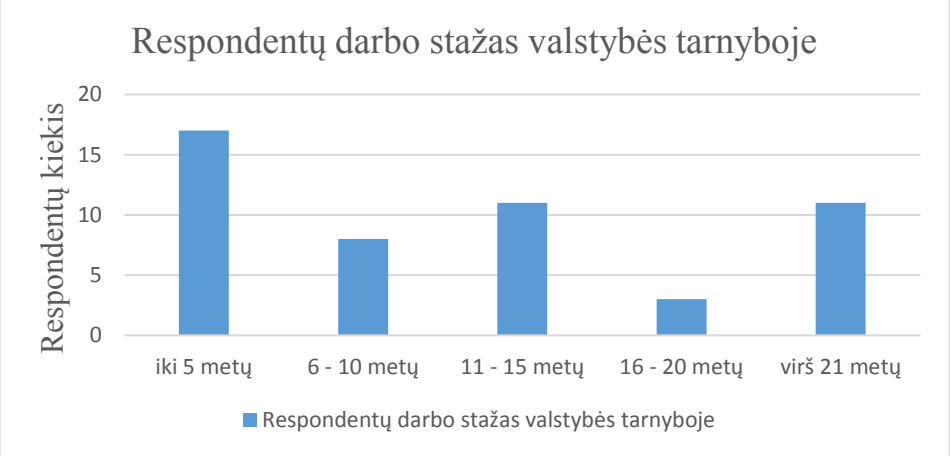


[264] Atviri valstybės tarnybos duomenys [interaktyvus], žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://statistika.vtd.lt/index.html

9 paveikslas

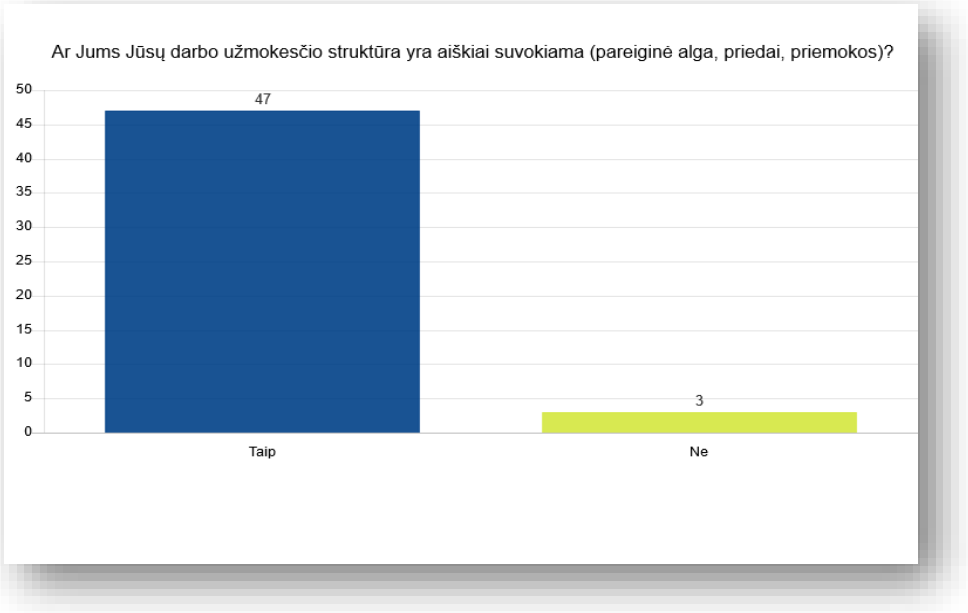


10 paveikslas



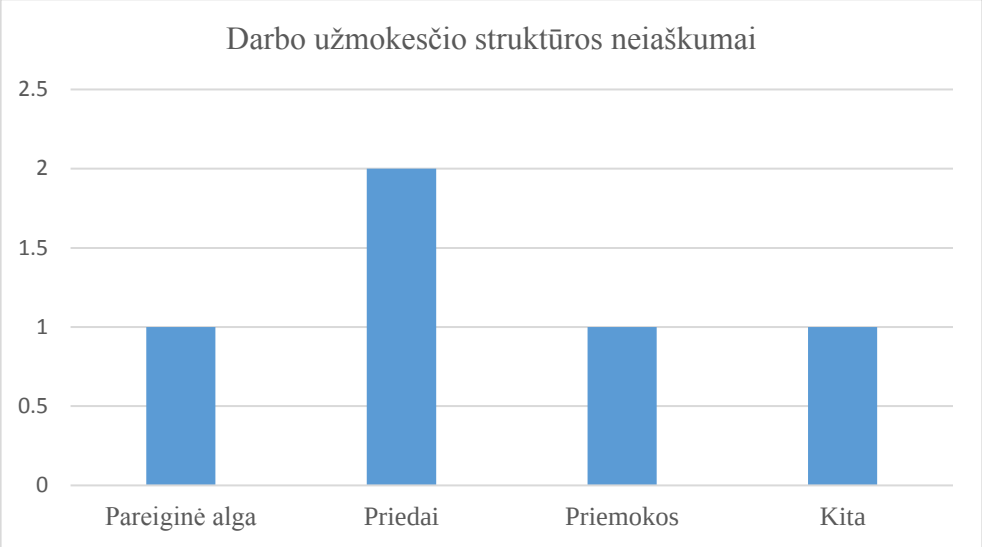
Atliekant tyrimą, pirmiausia buvo norima išsiaiškinti, ar dabartinė galiojanti darbo užmokesčio struktūra yra aiškiai suvokiama (pareiginė alga, priedai, priemokos). Iš visų apklaustųjų net 47 respondentai atsakė, kad darbo užmokesčio struktūra yra aiškiai suvokiama, 3 respondentai atsakė neigiamai (žr. 11 pav.). Autorės nuomone, būtų keista, jei asmenys dirbtų nesuvokdami, kokiu principu yra mokamas darbo užmokestis.

11 paveikslas



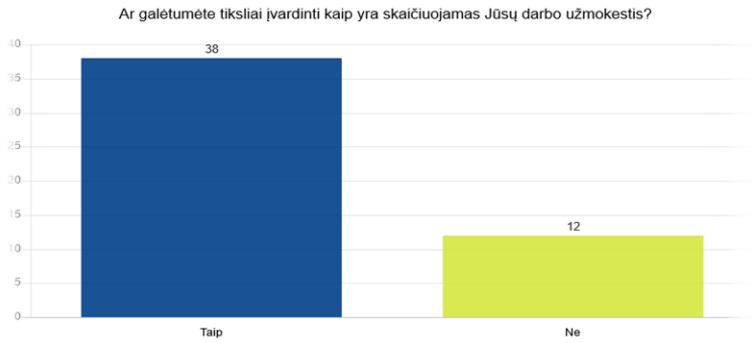
Antrasis klausimas buvo skirtas tiems respondentams, kurie į 1 klausimą atsakė neigiamai, o tai reiškia, kad nėra aiški darbo užmokesčio struktūra. Autorei respondentų atsakymuose kilo neaiškumų, nes turėjo būti 3 atsakymai, o duomenis parodė 6, todėl autorė kiekvieną anketą išnagrinėjo atskirai ir padarė tokias išvadas. Šiame klausime buvo pateiktas ir langelis, į kurį galėjo įrašyta pastabas, nuomonę. Trys respondentai, kurie atsakė neigiamai, nurodė po 1 atsakymą, kad neaiški yra pareiginė alga, priemokos ir mokesčiai, ką turėjo omenyje respondentas, atsakydamas – mokesčiai, autorė nežino. Iš trijų likusių respondentų 1 respondentas patikslino atsakyme, kuriame galėjo įrašyti, kad viskas aišku, o likusieji 2 įrašė, kad nors struktūra aiški, bet priedai nėra visiškai aiškūs (žr. 12 pav.) Autorė, išanalizavusi šiuos rezultatus, paliko 5 atsakymus, kurie išsidėstė taip: 1 respondentui neaiški pareiginė alga, 2 – priedai, 1 – priemokos ir 1 – kita (mokesčiai). Autorė apgailestauja, kad respondentai atsakymuose nepatikslino, dėl ko būtent yra neaiškios šios darbo užmokesčio dalys.

12 paveikslas



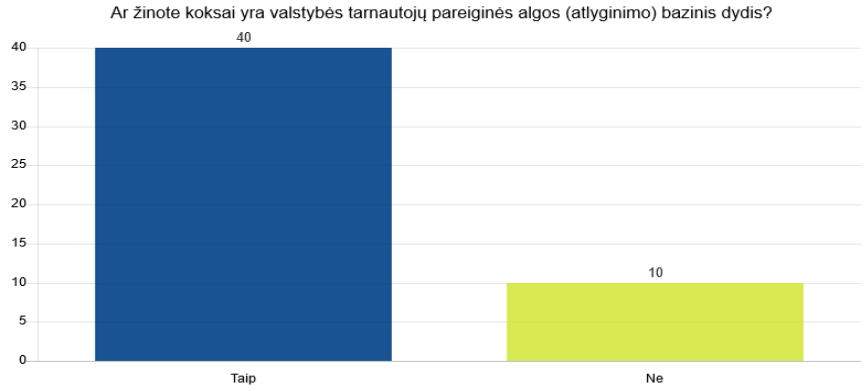
Trečiasis klausimas buvo skirtas išsiaiškinti, ar respondentai supranta, kaip yra skaičiuojamas jų darbo užmokestis. 12 respondentų atsakė neigiamai, likusieji 38 atsakė teigiamai (žr. 13 pav.). Galima sutikti, kad valstybės tarnautojų darbo užmokesčio skaičiavimo sistema nėra pati lengviausia, bet vis tiek keista, kad kai kurie dirbantieji nežino, kokiu pagrindu yra skaičiuojamas jų darbo užmokestis.

13 paveikslas



Ketvirtajame klausime buvo prašoma atsakyti, ar yra žinoma, koks šiuo metu yra valstybės tarnautojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis. Atsakymai pasiskirstė taip: 40 apklaustųjų nurodė, kad žino, koks šiuo metu yra pareiginės algos dydis, likusieji 10 pasisakė, kad nežino (žr. 14 pav.). Tokie rezultatai natūralus, nes, pvz., pareiginės algos dydis iki šių metų nesikeitė daugiau nei 8 metus[265], todėl tie, kurie nesenai pradėjo dirbti valstybės tarnyboje, gali ir nesidomėti pareiginės algos baziniu dydžiu.

14 paveikslas

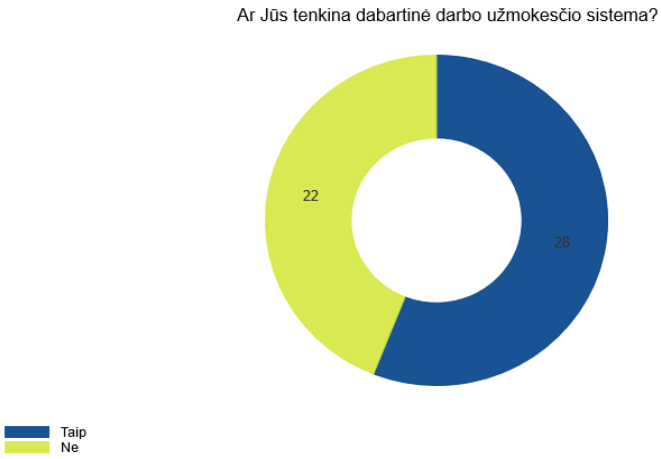


Penktasis ir šeštasis klausimai yra susiję. Buvo klausiama (penktasis klausimas), ar Jus tenkina dabartinė darbo užmokesčio sistema. Atsakymai pasiskirstė pakankamai panašiai: 28 respondentai atsakė, kad juos tenkina šiuo metu esanti darbo užmokesčio sistema, 22 tarnautojai atsakė neigiamai (žr. 15 pav.). Šeštajame klausime karjeros valstybės tarnautojų nuomonės išsiskyrė, buvo norima sužinoti, ar respondentai yra patenkinti šiuo metu gaunamu darbo užmokesčiu. Tik 3 asmenys atsakė, kad jie yra patenkinti šiuo metu gaunamu darbo užmokesčiu, 19 atsakė neigiamai, t. y., kad šiuo metu gaunamas darbo užmokestis jų netenkina. Net 27 atsakė, kad juos tenkina iš dalies. Vienas respondentas patikslino, kad norėtų, kad darbo užmokestis būtų šiek tiek didesnis (žr. 16 pav.). Tokie atsakymai logiški, nes jau ne vienerius metus yra diskutuojama, kad viešojo sektoriaus tarnautojų darbo užmokestis yra per mažas, o taip pat tyrimo pradžioje buvo užsiminta, kad specialiai buvo pasirinkti daugiausiai Klaipėdos miesto karjeros tarnautojai būtent dėl to, kad šiame mieste darbo užmokestis ir

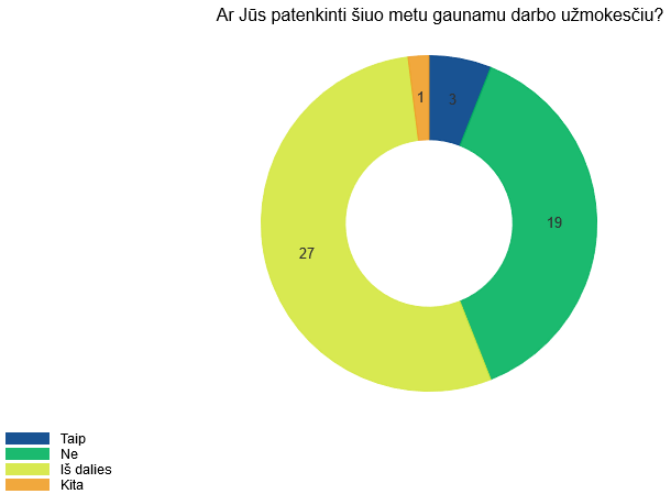
[265] Valstybės tarnautojų, politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis. *Teisės aktų gidas* [interaktyvus], žiūrėta 2018 kovo 7 d., http://www.tagidas.lt/savadai/9005/

pragyvenimo lygis yra aukštesnis nei kituose regionuose. Todėl, pvz., tas pats tarnautojas, kuris turi 11 klasę ir gauna priedą už stažą ir kvalifikacinę klasę, dirbdamas Akmenės rajono savivaldybėje ir gyvendamas tame regione, gali labiau būti patenkintas gaunamu užmokesčiu.

15 paveikslas

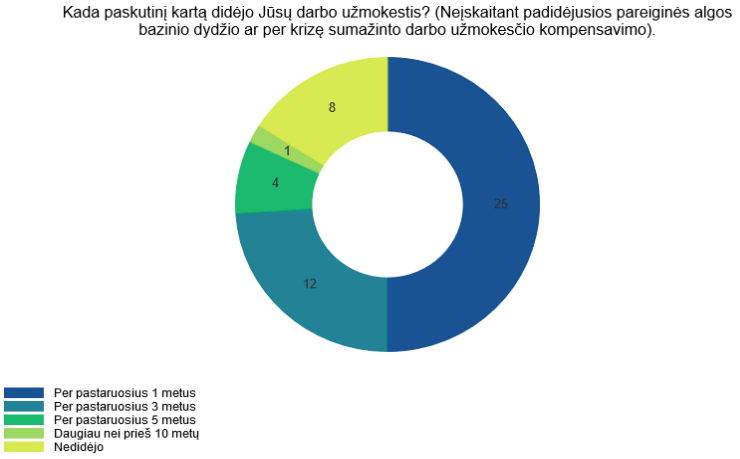


16 paveikslas



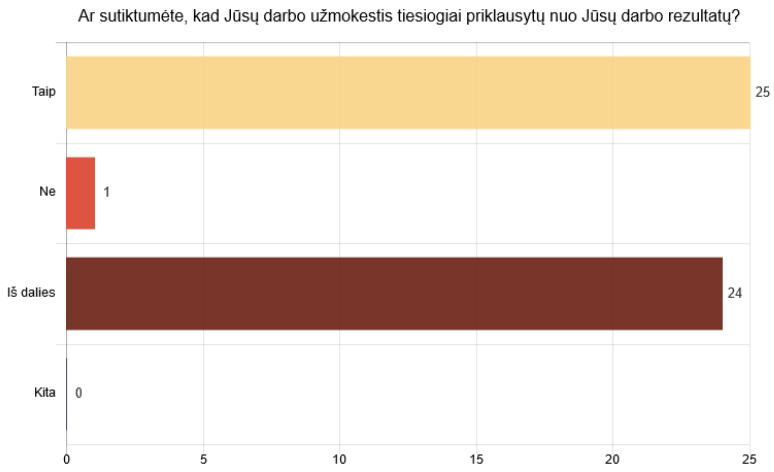
Septintajame klausime buvo siekiama sužinoti, kada paskutinį kartą didėjo respondentų darbo užmokestis (neįskaitant padidėjusios pareiginės algos bazinio dydžio ar per krizę sumažinto darbo užmokesčio kompensavimo). Net 25 apklaustieji atsakė, kad darbo užmokestis didėjo per pastaruosius metus, per pastaruosius trejus metus didėjo 8 respondentams, 4 didėjo per pastaruosius penkerius metus, daugiau nei prieš dešimt metų buvo padidintas 1 tarnautojui, o 8 respondentams darbo užmokestis nedidėjo išvis (žr. 17 pav.). Daugiausiai tarnautojai, kuriems nedidėjo darbo užmokestis, nėra valstybės tarnyboje išdirbę daugiau nei trejus metus, todėl prie darbo užmokesčio nesiskaičiuoja priedas už darbo stažą. Net 25 tarnautojai atsakė, kad darbo užmokestis didėjo per pastaruosius vienerius metus, galima daryti prielaidą, kad po krizės atsigavusi Klaipėdos miesto savivaldybė disponuoja didesniu darbo užmokesčio fondu ir gali tarnautojams suteikti kvalifikacines klases arba pakelti pareigybės kategoriją.

17 paveikslas



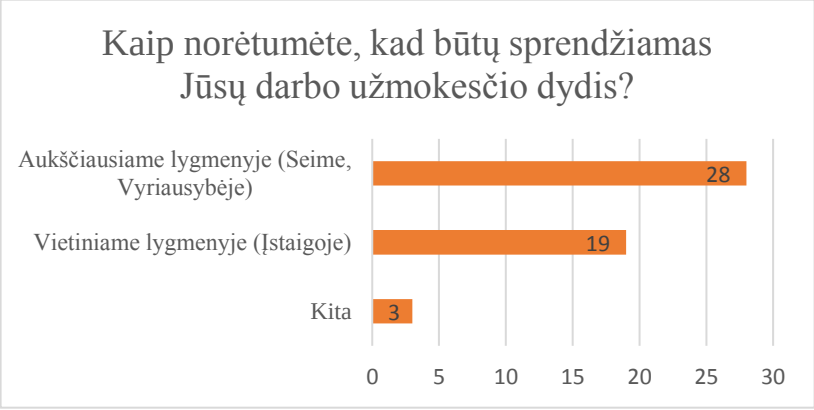
Ar respondentai sutiktų, kad jų darbo užmokestis tiesiogiai priklausytų nuo jų darbo rezultatų – taip buvo suformuluotas aštuntas klausimas. 25 atsakė, kad norėtų, kad darbo užmokestis priklausytų nuo jų darbo rezultatų, 24 respondentai atsakė, kad iš dalies, bet nė vienas nepatikslino, ką turėjo omenyje, 1 atsakė, kad nenorėtų, kad darbo užmokestis būtų siejamas su veiklos rezultatais (žr. 18 pav.). Apibendrinant šio klausimo rezultatus, galima daryti prielaidą, kad respondentai gerai vertina savo atliekamą darbą ir norėtų, kad darbo užmokestis priklausytų ar bent iš dalies priklausytų nuo jų darbo rezultatų.

18 paveikslas



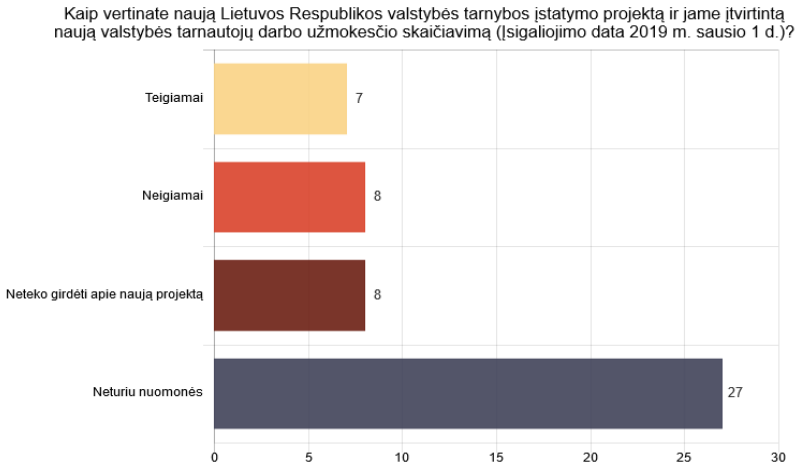
Kokiame lygmenyje (aukščiausiame ar vietiniame) norėtumėte, kad būtų sprendžiamas Jūsų darbo užmokestis (devintas klausimas) – respondentų atsakymai pasiskirstė labai nevienodai. Didžioji dauguma apklaustųjų – 28 norėtų, kad darbo užmokesčio dydis būtų sprendžiamas tik aukščiausiame lygmenyje, 18 respondentų sutiktų, kad darbo užmokestis būtų nustatomas įstaigoje, 4 respondentai pasirinko atsakymą – kita; 2 respondentai nurodė, kad norėtų, kad darbo užmokestis dydis būtų sprendžiamas tiek valstybiniame lygmenyje, tiek vietiniame. 1 respondentas nurodė, kad vietiniame, bet išreiškė nuogąstavimą, kad vėl viskas priklausytų nuo turimų lėšų. Apibendrinus rezultatus – 28 už sprendimų priėmimą aukščiausiame lygmenyje, 19 už vietiniame lygyje, 3 respondentai pasirinko atsakymą – kita (žr. 19 pav.).

19 paveikslas



Kaip jau minėta, šiuo metu svarstomas naujasis Valstybės tarnybos įstatymo projektas[266] ir jį priėmus darbo užmokesčio skaičiavimo tvarka valstybės tarnautojams keistųsi iš esmės. Todėl dešimtasis klausimas buvo skirtas sužinoti respondentų nuomonę apie naują planuojamą darbo užmokesčio skaičiavimo tvarką. Iš 50 tyrimo dalyvių tik 7 tarnautojai teigiamai įvertino naują planuojamą darbo užmokesčio skaičiavimo tvarką, 8 atsakė, kad vertina neigiamai, 8 išvis nieko negirdėjo apie naująjį projektą, o net 27 atsakė, kad neturi nuomonės (žr. 20 pav.). Tokie atsakymai logiški, žinant , kad Valstybės tarnybos įstatymą buvo bandoma keisti jau ne kartą, bet rezultatų vis nebūdavo, todėl natūralu, kad, kol nėra priimtas įstatymas, daugelis tarnautojų neturi noro išsamiau su juo susipažinti.

20 paveikslas



Vienuoliktasis ir dvyliktasis klausimai yra susiję su valstybės tarnautojų skatinimu. Vienuoliktajame klausime buvo norima sužinoti, ar per visą tarnybos laikotarpį respondentai buvo kaip nors skatinti (padėka, vardinė dovana, vienkartinė išmoka, kandidatūra teikiama valstybiniam apdovanojimui gauti). 34 tarnautojai atsakė, kad buvo skatinti, 16 tarnautojų atsakė neigiamai (žr. 21 pav.). Dauguma respondentų, kurie atsakė, kad nebuvo skatinti, valstybės tarnyboje nėra išdirbę daugiau nei 10 metų. Dvyliktajame klausime respondentų buvo prašoma įrašyti, kokių be esamų skatinimo priemonių dar pageidautų. Nors buvo prašoma įrašyti, kokių skatinimo priemonių be esamų pageidautų, net 13 respondentų atsakė, kad užtenka esamų, taip pat populiarus atsakymas buvo, kad pageidautų

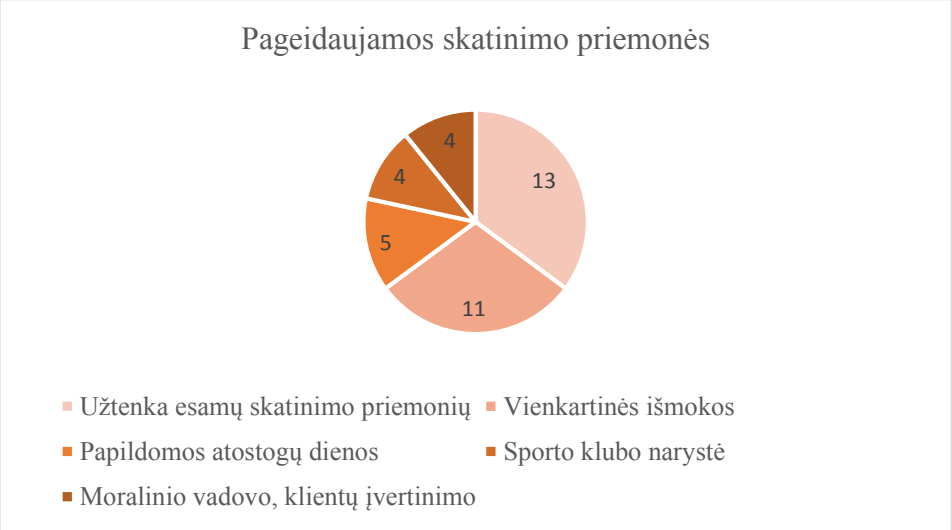
[266] „Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymo projektas“ (nauja redakcija) (Nr. 17 – 9139) (2017).

vienkartinės išmokos – 11 atsakymų. Papildomų dienų prie atostogų norėtų 5 asmenys, 4 respondentus pradžiugintų sporto klubo narystė. 4 asmenys norėtų daugiau moralinio palaikymo už gerai atliktą darbą – vadovo pagyrimo, klientų gerų atsiliepimų. Keli respondentai įvardino originalias skatinimo priemonės – vienas respondentas pasisakė, kad už gerą darbą pageidautų pietų su administracijos direktoriumi, vienas respondentas norėtų, kad būtų suteikiamas sveikatos priežiūros paketas, o dar vienas respondentas įvardijo, kad būtų gerai, jei būtų apmokama psichologo konsultacija. Taip pat buvo minimos tokios skatinimo priemonės kaip čekiai, dovanojama kelionė, taip pat kelionė į sanatoriją ar bilietai į renginius, taip pat vienas respondentas pageidavo, kad už gerą darbą būtų viešai dėkojama pvz., laikraštyje ar internetinėje svetainėje įdėta padėka. Pora tyrimo dalyvių kaip skatinimo priemonę įvardijo apmokėjimą už papildomus darbus, kuris, vadovaujantis įstatymais, turėtų tarnautojams būti mokamas kaip sudėtinė darbo užmokesčio dalis. Dažniausiai minimos skatinimo priemonės pavaizduotos 22 paveiksle.

21 paveikslas



22 paveikslas



Apibendrinant kokybinio ir kiekybinio tyrimo duomenis, galima teigti, kad tiek ekspertų, tiek karjeros valstybės tarnautojų nuomonės esminiuose klausimuose sutapo. Darbo užmokesčio sistema – aiški ir suprantama, bet turinti daugiau neigiamų aspektų nei teigiamų. Darbo užmokesčio siejimas su veiklos rezultatais galėtų labiau lemti valstybės tarnautojų darbo užmokesčio dydį, bet apatinės ir viršutinės darbo užmokesčio ribos ir toliau turėtų būti nustatomos aukščiausiame lygmenyje. Ekspertai, respondentai sunkiai galėjo įvertinti planuojamą naują darbo užmokesčio sistemą, kol ji nėra įsigaliojusi. Tiek kokybinio, tiek kiekybinio tyrimo dalyviai mano, kad šiuo metu galiojanti skatinimo sistema yra pakankamai gera, bet skatinimo priemonės galėtų būti įvairesnės. Kaip viena iš populiariausių skatinimo priemonių ir toliau išlieka – skatinimas pinigais (vienkartinės piniginės išmokos).

IŠVADOS

1. Ginamasis teiginys, kad dabartinė karjeros valstybės tarnautojų teisė į teisingą darbo užmokestį yra pažeidžiama ne vien dėl krizės metu neteisėtai sumažinto darbo užmokesčio, bet taip pat dėl šiuo metu galiojančio teisinio reguliavimo, pasitvirtino. Gausi Konstitucinio Teismo jurisprudencija, nemaža Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktika, o taip pat neišbaigti teisės aktai, kurie reguliuoja karjeros valstybės tarnautojo darbo užmokestį, apsunkina tinkamą valstybės tarnautojų apmokėjimą už darbą. Patobulinus darbo užmokesčio teisinį reguliavimą ši sritis taptų aiškesnė ir skaidresnė.

2. Valstybės tarnautojo sąvoka keitėsi kartu su valstybės tarnybą reguliuojančiais teisės aktais. Pagal šiuo metu Valstybės tarnybos įstatyme įtvirtintą sampratą valstybės tarnautojas iš esmės siejamas su viešojo administravimo veikla.

Įstatymu nustatytas darbo užmokestis iš valstybės biudžeto lėšų už funkcijas, atliekamas pagal pareigybių aprašus, – šie pagrindiniai elementai apibrėžia valstybės tarnautojo darbo užmokesčio sąvoką.

3. Iki 1999 m. valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinis reguliavimas vyko paviršutiniškame lygmenyje ir tik nuo 2002 m. šios srities reglamentavimas nusistovėjo. Per pastarąjį dešimtmetį galima įžvelgti nežymius bandymus tobulinti šią sritį, bet jokių didelių pokyčių reglamentuojant šią sritį neįvyko. Jei šiuo metu Seime svarstomas naujas Valstybės tarnybos įstatymas bus priimtas, karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio skaičiavimo tvarka keisis iš esmės. Ar nauja valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistema bus efektyvesnė – sunku vertinti, kol ji dar nepradėta taikyti praktiškai.

4. Nors Lietuvoje taikoma karjeros valstybės tarnautojų apmokėjimo sistema turi nemažai panašumų su Estijos ir Vokietijos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemomis dėl darbo užmokesčio struktūros dalių (pareiginė (bazinė) alga, papildomų ir kitų išmokų), bet šių šalių pavyzdžiai iliustruoja daug tobulesnį valstybės tarnautojų darbo apmokėjimą.

5. Valstybės tarnautojų skatinimas vis dar glaudžiai susietas su įstaigos, institucijos turimo darbo užmokesčio fondo dydžiu, nes pagrindinė karjeros valstybės tarnautojų skatinimo priemonė išlieka piniginė išmoka.

6. Kokybinio ir kiekybinio tyrimo rezultatai atskleidė, kad dabartinė darbo užmokesčio sistema yra aiški ir suprantama, bet turinti nemažai trūkumų: mažas darbo užmokestis, ypač tik

pradėjusių tarnybą, priedų ir priemokų mokėjimo priklausymas nuo turimo darbo užmokesčio fondo, nepakankamas tarnautojo darbo užmokesčio siejimas su jo veiklos rezultatais.

PASIŪLYMAI

Vadovaujantis darbe surinkta teorine medžiaga ir apibendrinus kokybinio, kiekybinio tyrimo rezultatus, įstatymo leidėjui siūloma:

1. Pirmiausia, tobulinant karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinį reguliavimą, atsisakyti pareiginės algos siejimo su pareigybės kategorija. Vietoj to siūloma bazinį pareiginės algos dydį dauginti iš koeficientų, kurie būtų kiekvienam tarnautojui priskirti pagal: a) įstaigos, institucijos atliekamų funkcijų svarbą, sudėtingumą; b) regioną (aptarnaujamų asmenų kiekį, gyventojų dydį); 3) karjeros valstybės tarnautojų atliekamų funkcijų sudėtingumą. Intervalų koeficientai būtų nustatomi valstybiniame lygmenyje, tarnautojų pareigybės koeficientas būtų nustatomas įstaigoje, institucijoje. Atskiru teisės aktu turėtų būti nustatyta detali koeficientų priskyrimo metodika pagal išvardintus kriterijus. Pareiginės algos dydis turėtų sudaryti didžiąją dalį karjeros valstybės tarnautojo darbo užmokesčio tam, kad būtų kuo mažesnė galimybė piktnaudžiauti kitomis išmokomis (1 priedas).

2. Priedas už tarnybos stažą Lietuvos valstybei – stabiliausia mokama išmoka karjeros valstybės tarnautojui kartu su pareigine alga, todėl šios išmokos tinkamas reglamentavimas Valstybės tarnybos įstatyme labai svarbus. Taip pat šis priedas siejamas su lojalumu tarnybai, patirtimi, todėl darbo autorė įstatymo leidėjui siūlo neriboti šio priedo dydžio, o taip pat šios išmokos mokėjimas galėtų didėti kiekvienais metais, o ne kas trejus metus kaip yra dabar (1 priedas).

3.Siekiant didesnio skaidrumo darbo užmokesčio apmokėjimo srityje, siūloma atsisakyti priedo už kvalifikacines klases. Vietoj to kiekvienais metais galėtų vykti kasmetinis karjeros valstybės tarnautojų vertinimas, susietas su tarnautojo veiklos rezultatais. Pvz., už labai gerus arba gerus darbo rezultatus trejus metus iš eilės tarnautojui pareiginės algos koeficientas padidėtų 0,5 koeficiento. Jei tais metais yra padidinamas pareiginės algos dydis, valstybės tarnautojas negalėtų būti skatinimas išmokomis. Už patenkinamus ar nepatenkinamus kasmetinės veiklos rezultatus reikėtų nustatyti pusės metų terminą tarnautojui pagerinti savo veiklos rezultatus, jei situacija nesikeistų, sumažinti pareiginės algos koeficientą 0,5. Aišku, tokia sistema veiktų, jeigu tarnautojas neturėtų pareiginės algos koeficiento „lubų“, taip pat toks kintamosios darbo užmokesčio dalies siejimas su veiklos rezultatais veiktų labiau

motyvuojančiai, jei pats karjeros valstybės tarnautojas galėtų bent kiek lemti savo darbo užmokestį (2 priedas).

4.Siūloma atsisakyti priemokos už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės. Kaip minėta, vien loginė šios išmokos konstrukcija sudaro prielaidas neteisingam apmokėjimui už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, tai pat nėra aiškūs šios išmokos skyrimo kriterijai (1 priedas).

5. Dėl neišsamaus ir paviršutiniško Valstybės tarnybos įstatymo 26^1 dalies reglamentavimo (apmokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą) įstatymo rengėjui siūloma šią dalį reglamentuoti vien Darbo kodekso nuostatomis (1 priedas).

6. Tobulinant karjeros valstybės tarnautojų skatinimą, įstatymo rengėjui siūloma konkrečiau apibrėžti vardinės dovanos reglamentavimą, o taip pat praplėsti skatinimo priemonių pasirinkimą (2 priedas).

7. Siekiant kokybiškesnio visuomenės informavimo, įstatymo rengėjui derėtų nustatyti griežtesnes įstaigų, institucijų informavimo taisykles, kurios susijusios su valstybės tarnautojų gaunamomis išmokomis (2 priedas).

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės aktai:

1. „Lietuvos Respublikos Konstitucija“. *Valstybės žinios* 33, 1014 (1992).
2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. gruodžio 18 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. rugpjūčio 27 d. nutarimo Nr. 942 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygų dalinio pakeitimo“ 6 ir 7.2 punktų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 22 straipsniui“. *Valstybės žinios* 107, 3885, (2001).
3. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“. *Valstybės žinios* 181, 6708 (2004).
4. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. kovo 28 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos teismo įstatymo 62 straipsnio 1 dalies 2 punkto, 69 straipsnio 4 dalies (1996 m. liepos 11 d. redakcija), Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 11 straipsnio 3 dalies (2002 m. sausio 24 d. redakcija), 96 straipsnio 2 dalies (2002 m. sausio 24 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios* (2006).
5. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 187 straipsnio 1 dalies, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimo Nr. 937 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 24 d. nutarimo Nr. 316 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. balandžio 4 d. nutarimo Nr. 361 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų (2005 m. balandžio 4 d., 2006 m. kovo 27 d. redakcijos), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimo Nr. 298 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1 punkto (2006 m. kovo 27 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios* 34, 1244 (2007).
6. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 23 straipsnio 2 dalies (2002 m. balandžio 23 d., 2007 m. birželio 7 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, *Valstybės žinios* 148, 6632 (2009).
7. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2010 m. balandžio 20 d. sprendimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d., 2003 m. gruodžio 3 d., 2006 m. sausio 16 d., 2007 m. rugsėjo 26 d., 2007 m. spalio 22 d., 2007 m. lapkričio 22 d., 2008 m. gruodžio 24 d. nutarimų ir 2009 m. sausio 15 d. sprendimo nuostatų išaiškinimo“. *Valstybės žinios* 46, 2219 (2010).
8. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. liepos 1 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymų nuostatų, kuriomis nustatyti sumažinti valstybės tarnautojų ir teisėjų atlyginimai valstybėje susidarius itin sunkiai ekonominei, finansinei padėčiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios* 103, 5079 (2013).
9. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2014 m. balandžio 16 d. sprendimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. liepos 1 d. nutarimo kai kurių nuostatų išaiškinimo“, *TAR* 4507, (2014).
10. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2014 m. gruodžio 22 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymų nuostatų, kuriomis nustatyti sumažinti prokurorų ir kai kurių kitų valstybės pareigūnų pareiginės algos koeficientai valstybėje susidarius itin sunkiai ekonominei, finansinei padėčiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, *TAR* 20411, (2014).
11. „Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Lietuvos Respublikos laikinojo pagrindinio įstatymo“. *Lietuvos aidas* 11; *Valstybės žinios* 9, 224 (1990).
12. „Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas“. *Lietuvos Aidas* 18-0, (1991).
13. „Lietuvos Respublikos Valdininkų įstatymas“. *Valstybės žinios* 33, 759 (1995).
14. „Lietuvos Respublikos Valstybės ir Vyriausybės vadovų, Seimo narių, valstybės ir savivaldybių įstaigų bei organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo pagrindų įstatymas“. *Valstybės žinios* 109, 2472 (1996).
15. „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas“. *Valstybės žinios* 66, 2130 (1999).
16. „Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas“, *Valstybės žinios* 60, 1945 (1999).
17. „Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas“. *Valstybės žinios* 75, 2270 (2000).
18. „Lietuvos Respublikos teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų įstatymas“, *Valstybės žinios* 10, 236 (2000).

19. „Lietuvos Respublikos valstybės apdovanojimų įstatymas“, *Valstybės žinios* 68, 2762 (2002).
20. „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas“. *Valstybės žinios* 45, (2002).
21. „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo ir valstybės politikų, teisėjų ir valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo pakeitimo įstatymas“. *Valstybės žinios* 87, 3400 (2006).
22. „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 4, 10, 16, 16(1), 17, 23, 26, 37, 41, 42 straipsnių pakeitimo ir papildymo, Įstatymo papildymo 26 (1), 43 (1) straipsniais ir 3 priedo II skyriaus pakeitimo įstatymas“. *Valstybės žinios* 149, 6041 (2008).
23. „Valstybės tarnybos įstatymo 24 straipsnio pakeitimo įstatymas“, *Valstybės žinios* 149, 6010 (2008).
24. „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 4, 10, 16, 16^1, 17, 23, 26, 37, 41, 42 straipsnių pakeitimo ir papildymo, įstatymo papildymo 26^1, 43^1 straipsniais ir 3 priedo II skyriaus pakeitimo įstatymas“. „Valstybės žinios 143, 5688 (2008).
25. „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 1 priedo pakeitimo įstatymas“. V*alstybės žinios* 49, 1937 (2009).
26. „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 25 straipsnio ir 1 priedo pakeitimo įstatymas“, *Valstybės žinios* 91, 3918 (2009).
27. „Lietuvos Respublikos asmenų, kuriems už darbą apmokama iš valstybės ar savivaldybės biudžeto lėšų, dėl ekonomikos krizės neproporcingai sumažinto darbo užmokesčio (atlyginimo) dalies grąžinimo įstatymas“. *TAR* 11101, (2015).
28. „Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas“. *TAR* 10814, (2015).
29. „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“. *TAR* 23709, (2016).
30. „Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio, taikomo 2018, metais įstatymas“. *TAR* 20029, (2017).
31. „Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl valstybinės valdžios, valstybės valdymo ir teisėsaugos organų vadovų bei kitų pareigūnų laikinos bandomosios darbo apmokėjimo tvarkos“. *Valstybės žinio*s 3, 62, (1991).
32. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1158 „Dėl valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemos įgyvendinimo“. *Valstybės žinios* 83, 2891 (2001).
33. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos patvirtinimo“. *Valstybės žinios* 51, 1953 (2002).
34. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gegužės 20 d. nutarimas Nr. 685 „Dėl valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos patvirtinimo“. *Valstybės žinio*s 51, 1953 (2002).
35. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimas Nr. 909 „Dėl valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklių bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų“. *Valstybės žinios* 60, 2470 (2002).
36. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimas Nr. 910 „Dėl tarnybos Lietuvos valstybei stažo skaičiavimo taisyklių patvirtinimo“. *Valstybės žinios* 60, 2471 (2002).
37. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimas Nr. 966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 65, 2654 (2002).
38. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl pavojingų darbų sąrašo patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 87, 3751 (2002).
39. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams skyrimo ir mokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios* 74, 3166 (2002).
40. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl pareigūnų ir valstybės tarnautojų , tiesiogiai dalyvavusių išaiškinant (ištiriant) nusikaltimus ir kitus teisės pažeidimus, kuriais padaryta (galėjo būti padaryta) turtinė žala valstybei, skatinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios* 97, 4295 (2002).
41. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. kovo 3 d. nutarimas Nr. 280 „Dėl valstybės tarnautojų ir darbuotojų, gaunančių darbo užmokestį iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų, darbo užmokesčio fondo apskaičiavimo metodikos patvirtinimo“. *Valstybės žinios* 24, 992 (2003).

42. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Bendrųjų reikalavimų valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų interneto svetainėms aprašo patvirtinimo. *Valstybės žinios* 38, 1739 (2003).
43. Lietuvos Respublikos Seimo 2012 m. gegužės 15 d. nutarimas Nr. XI – 2015 „Dėl valstybės pažangos strategijos „Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“ patvirtinimo“. *Valstybės žinios* 61, 3050 (2012).
44. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. lapkričio 28 d. nutarimas Nr. 1482 „Dėl 2014–2020 metų nacionalinės pažangos programos patvirtinimo“. *Valstybės žinios* 144, 7430 (2012).
45. Lietuvos Respublikos Seimo 2016 m. gruodžio 13 d. nutarimas Nr. XIII - 82 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“. TAR 28737, (2016).
46. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2016 m. balandžio 29 d. įsakymas Nr. 1V-329 „Dėl viešojo valdymo tobulinimo 2012 – 2020 metų programos įgyvendinimo 2016 – 2018 metų veiksmų plano patvirtinimo“. *TAR* 10760, (2016).

Teisės aktų projektai:

1.„Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymo projektas“ (nauja redakcija) (Nr. 17 – 9139) (2017).
2. „Lietuvos Respublikos Seimo protokolinis nutarimas dėl Valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų bei valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio, taikomo 2018 metais, įstatymo projekto“ (2017).
3. „Valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII – 1316 pakeitimo įstatymo projektas“ (nauja redakcija) (Nr. XIIP-3268), (2015).

Užsienio valstybių teisės aktai:

Estija

1.„Civil Service Act“, (2012). Žiūrėta 2018 vasario 21 d., https://www.riigiteataja.ee/en/eli/509072014003/consolide
2.„Law of Obligation Act“, (2001). Žiūrėta 2018 vasario 21 d., https://www.riigiteataja.ee/en/eli/506112013011/consolide
3.„Employment Contracts Act“, (2008). Žiūrėta 2018 vasario 21 d., https://www.riigiteataja.ee/en/eli/520062016003/consolide

Vokietija

1.„Bundesbesoldungsgesetz“, (1975). Žiūrėta 2018 vasario 21 d., https://www.gesetze-im internet.de/bbesg/BJNR011740975.html
2.„Bundesbeamtengesetz“, (2009), žiūrėta 2018 vasario 21 d., https://www.gesetze-im-internet.de/bbg_2009/BJNR016010009.html
3.„Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland“, (1949). Žiūrėta 2018 vasario 21 d., https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html

Didžioji Britanija

1.„Civil Service Management Code“, (2013). Žiūrėta 2018 vasario 21 d., https://www.gov.uk/government/publications/civil-servants-terms-and-conditions

Teismų praktika:

1. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2016 m. vasario 15 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A-668-602/2016“. eTeismai. http://eteismai.lt/byla/15360786316413/A-668-602/2016
2. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2016 m. vasario 15 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A-669-602/2016“. eTeismai. http://eteismai.lt/byla/244091440604564/A-669-602/2016
3. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2016 m. vasario 17 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A-2484-602/2016“. eTeismai. http://eteismai.lt/byla/217439045109093/A-2484-602/2016
4. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2016 m. vasario 29 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A-278-552/2016“. eTeismai. http://eteismai.lt/byla/216629055975460/A-278-552/2016
5. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2016 m. vasario 29 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. EA-281-552/2016“. eTeismai. http://eteismai.lt/byla/100073474514902/eA-281-552/2016
6. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. birželio 14 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-1878-520/2017“, *TAR.*
https://www.e tar.lt/portal/lt/legalActPrint?documentId=44c88eb0576411e7846ef01bfffb9b64
7. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. kovo 27 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-477-438/2018“. LITEKO. http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=a2c9c873-cc05-425a-9491-dffb4591b735
8. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. kovo 7 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-360-438/2018“. LITEKO. http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=b63038a3-a358-4a5a-8840-526c718be387
9. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. kovo 30 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-332-1062/2018“. LIREKO. http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=e4f79471-ab73-4d91-b09c-651614e572f5
10. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2016 m. liepos 29 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A—1080-146/2016“. eTeismai. http://eteismai.lt/byla/58523060665199/A-1080-146/2016
11. „Lietuvos vyriausiojo administracinio tesimo praktikos, nagrinėjant bylas dėl tarnybinių ginčų, apibendrinimas (I dalis)“. LVAT. Žiūrėta 2018 kovo 7 d., www.lvat.lt/download/1342/lvat%20praktikos%20nagrin%C4%97jant%20bylas%20d%C4%97l%20tarnybini%C5%B3%20gin%C4%8D%C5%B3%20apibendrinimas%20(i%20dalis)%202013%2003%2022.pdf LVAT praktikos, nagrinėjant bylas dėl tarnybinių ginčų, apibendrinimas (I dalis).
12. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 metų praktikos apžvalga“, LVAT. Žiūrėta 2018 kovo 8 d., www.lvat.lt/download/1125/lvat_metinis_pranesimas_2011_pilnas.pdf lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 metu apzvalga
13. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo biuletenis Nr. 9“. LVAT. Žiūrėta 2018 kovo 8 d. http://www.lvat.lt/lt/teismu-praktika/teismo-biuleteniai.html
14. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo metinis pranešimas 2009“. Žiūrėta 2018 kovo 8 d. http://www.lvat.lt/download/432/lvat_metinis_pranesimas_2009.pdf
15. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo metiniai pranešimai“. Žiūrėta 2018 kovo 7 d. https://lvat.teismas.lt/veikla/teismu-praktika/teismo-metiniai-pranesimai/209

Specialioji literatūra:

1. Andriulis, Vytautas, Maksimaitis, Mindaugas, Pakalniškis, Vytautas, Pečkaitis, Justinas Sigitas, Šenavičius, Antanas. *Lietuvos teisės istorija*. Vilnius: Justitia, 2002.
2.Cerlin Pesti, „Civil Service (Reform). Case of Estonia“, (2017). https://vrm.lrv.lt/uploads/vrm/documents/files/LT_versija/Naujienos/Civil%20Service_Estonia_2017_v2.pptx
3. Gaižauskaitė, Inga, Valavičienė, Natalija. *Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu.* Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2016.

4. Gerikienė, Valerija, Blažienė Inga. „Valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo reguliavimo problemos Lietuvoje“, *JURISPRUDENCIJA*, 4(118) (2009): 299-319. https://www.mruni.eu/upload/iblock/082/17_blaziene_gerikiene.pdf
5. Glebovė, Neringa. „Karjeros valstybės tarnautojų garantijos“. Daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2012. http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2012~D_20121001_092651-40970/DS.005.0.01.ETD
6. Glebovė, Neringa. „Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinis reguliavimas ir jo probleminiais aspektai“, *Teisė*, T. 71 (2009): 116 – 131. file:///C:/Users/Biblioteka/Downloads/116-131.pdf
7. Glebovė, Neringa. „Valstybės tarnybos samprata ir valstybės tarnautojo statuso ypatumai“, *Teisė* T (76), (2010): 130-148. http://www.zurnalai.vu.lt/teise/article/viewFile/220/170
8. Juralevičienė, Jolanta. „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos raida 1990 – 1995 metais“, *Viešoji politika ir administravimas* 11, (2005): 55-64. https://www.mruni.eu/upload/iblock/a10/6_j.juraleviciene.pdf
9. Kardelis, Kęstutis. *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras, 2016.
10. Kūris, Egidijus (mokslinis redaktorius). *Krizė, teisės viešpatavimas ir žmogaus teisės.* Šiauliai: AB „Titnagas“, 2005.
11. Mačernytė – Panomariovienė, Ingrida. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius : Lietuvos teisės universitetas, 2003.
12. Masiulis, Kęstutis, Kurpavičius, Algis (sudarytojai). *Valstybės tarnyba Lietuvoje: praeitis ir dabartis.* Vilnius, 2007.
13. Minkevičius Aleksandras, Smalskys, Vainius. *Valstybės tarnyba užsienio šalyse: raida ir tendencijos*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
14. Raguckienė, Laura, Vaisvalavičiūtė, Aušra. „Valstybės tarnautojų motyvavimo sistemos teisinis reglamentavimas Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje“, *VISUOMENĖS SAUGUMAS IR VIEŠOJI TVARKA* 8. (2012):210-226.
https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/15041/Raguckien%C4%97.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Rusteika, Aistis, Diržytė, Aistė. „Valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistema motyvacijos procesų analizės požiūriu“ *Viešoji politika ir administravimas*, T. (13), 4 (2014): 573-589. file:///C:/Users/Biblioteka/Downloads/VPA-14-13-4-03%20(1).pdf
16. Smalskys, Vainius, Minkevičius, Aleksandras. „Lietuvos valstybės tarnybos kūrimasis ir raida 1990-2012 metais“, *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos* 1 (29), (2013): 20-28. http://www.su.lt/bylos/mokslo_leidiniai/ekonomika/2013_1_29/smalskys_minkevicius.pdf
17. Stoškus, Stasys, Beržinskienė, Daiva. *Pokyčių valdymas*. Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla, 2005.
18. Vaišvila, Alfonsas. *Teisės teorija.* Vilnius: Justitia, 2000.
19. Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos, Lietuvos viešojo administravimo institutas, *Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje.* Vilnius, 2008.
20. Žaptorius, Jonas. „Darbuotojų motyvavimo sistemos kūrimas ir jos teorinė analizė“, *FILOSOFIJA. SOCIOLOGIJA* T.18, 4 (2007): 105-117. http://mokslozurnalai.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2007/4/105-117.pdf
21. Žydžiūnaitė, Vilma, Sabaliauskas, Stanislav. *Kokybiniai tyrimai. Principai ir metodai*. Vilnius, 2017.
22. Žukauskas Edvardas, Minkevičius Aleksandras Žukauskas. „Valstybės tarnybos reguliavimo problemos“(2014)*Viešoji politika ir administravimas,* T. 13, Nr. 4. (2014): 557-572. https://www.mruni.eu/upload/iblock/20c/VPA-14-13-4-02.pdf

Kiti šaltiniai:

1. Lietuvių kalbos institutas „Lietuvių kalbos žodynas“. Žiūrėta 2018 sausio 15 d., http://www.lkz.lt/Visas.asp?zodis=valstyb%C4%97&lns=-1&les=-1
2. Gudavičius, Stasys. „Valstybės tarnybos revoliucija palies pusšimtį tūkstančių valdininkų“. *Verslo žinios*, rugpjūčio 3, 2017. https://www.vz.lt/verslo-aplinka/2017/08/03/valstybes-tarnybos-revoliucija-palies-pussimti-tukstanciu-valdininku

3. „Lietuva 2030“: pažangos ataskaita. Pažangos rodikliai 2009 – 2014 m. 40. https://www.lietuva2030.lt/lt/naudinga
4. Lietuvos Respublikos partnerystės sutartis., pakeitimas patvirtintas 2017-01-23 sprendimu Nr. C(2017)211). http://www.esinvesticijos.lt/lt/dokumentai/lietuvos-respublikos-partnerystes-sutartis
5. Atviri valstybės tarnybos duomenys [interaktyvus]. Žiūrėta 2018 kovo 7 d. http://statistika.vtd.lt/index.html
6.Vidutinis darbo užmokestis finansistas.net svetainėje [interaktyvus]. Žiūrėta 2018 kovo 7 d. http://www.finansistas.net/vidutinis-darbo-uzmokestis.html
7. Valstybės tarnautojų, politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis. *Teisės aktų gidas*[interaktyvus]. Žiūrėta 2018 kovo 7 d. http://www.tagidas.lt/savadai/9005/
8. Javaitytė, Skirmantė. „Algų grąžinimo kuriozai: kai kuriems kompensacija sumažėjo net dešimt kartų“. *Delfi.* gegužės 27, 2016. https://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/algu-grazinimo-kuriozai-kai-kuriems-kompensacija-sumazejo-net-desimt-kartu.d?id=71387872
9. Valstybės tarnybos portalas. Konkursų ir atrankų archyvas [interaktyvus]. Žiūrėta 2018 sausio 8 d., http://portalas.vtd.lt/lt/simoniu-seniunijos-seniunas-karjeros-valstybes-tarnautojas-322;34572.html
10. „Valstybės tarnybos įstatymas su komentarais“, Valstybės tarnybos departamentas. Žiūrėta 2018 kovo 8 d. http://portalas.vtd.lt/lt/4/text/tekstai/istaigoms/valstybes-tarnybos-isatymas-su-komentarais/valstybes-tarnybos-istatymas-su-komentarais-368.html
11. „Valstybės tarnybos rekomendacija dėl teisės aktų nuostatų, susijusių su apmokėjimu ir kompensavimu už darbą poilsio ir švenčių dienomis, praktinio įgyvendinimo“, Valstybės tarnybos departamentas, (2017). Žiūrėta 2018 kovo 1 d.
portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/ISTAIGOMS/Rekomendacijos/24_Rekomendacija_del_apmokejimo_poilsio_ir_svenciu_dienomis.doc vtd rekomendacija dėl apmokėjimo poilsio ir švenčių diena
12. Estijos valstybės tarnybos puslapis. Žiūrėta 2018 vasario 21 d. https://www.rahandusministeerium.ee/et/riigi-personalipoliitika/palgapoliitika
13. Ammas, Anneli. „State salary different by region“, *Postimmes*, october 27, 2016. https://news.postimees.ee/3888779/state-salary-different-by-region
14. Federal Ministry of the Interior „The federal public service. An attractive and modern employer“, (2014). Žiūrėta 2018 vasario 21 d. https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/EN/publikationen/2014/federal-public-service.pdf?__blob=publicationFile
15. Civil Service, about us. Žiūrėta 2018 vasario 21 d. https://www.gov.uk/government/organisations/civil-service/about
16.Institute for Goverment, grade structures of the civil service. Žiūrėta 2018 vasario 21 d., https://www.instituteforgovernment.org.uk/explainers/grade-structures-civil-service
17. HM Treasury „Feedom of information Act 2000: Grade and salary bands“, (2017). Žiūrėta 2018 m. vasario 21 d. https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/583819/FOI2016-26337_grade_salary_bands.pdf
18. HM Treasury „Civil service pay guidance 2017 to 2018“ (2017). Žiūrėta 2018 vasario 21 d. https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-pay-guidance-2017-to-2018/civil-service-pay-guidance-2017-to-2018
19. Pučėta, Atūras. „Darbuotojų motyvavimas testuoja ir darbdavius, ir įstatymą‘. *Verslo žinios*, vasario 22, 2018, https://www.vz.lt/2018/02/22/darbuotoju-motyvavimas-testuoja-ir-darbdavius-ir-istatyma
20. „Valstybės tarnybos rekomendacija dėl valstybės tarnautojų skatinimo vardinėmis dovanomis“, Valstybės tarnybos departamentas, (2013). Žiūrėta 2018 kovo 19 d., http://portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/ISTAIGOMS/VTI%20su%20komentarais/Rekomendacija_del_valstybes_tarnautoju_skatinimo_vardinemis_dovanomis.pdf
21.Vilniaus miesto savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.vilnius.lt/index.php?1589851934
22. Kauno miesto savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.kaunas.lt/administracija/veikla/
23. Klaipėdos miesto savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. https://www.klaipeda.lt/lt/-3/informacija-apie-darbuotojus/paskatinimai-ir-apdovanojimai/288

24. Panevėžio miesto savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.panevezys.lt/lt/veikla/paskatinimai-ir-apdovanojimai.html
25. Šiaulių miesto savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.siauliai.lt/Veikla87752
26. Alytaus miesto savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.alytus.lt/paskatinimai-ir-apdovanojimai
27. Marijampolės miesto savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.marijampole.lt/go.php/lit/Paskatinimai-ir-apdovanojimai
28. Mažeikių rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.mazeikiai.lt/veikla/paskatinimai-ir-apdovanojimai/
29. Jonavos rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.jonava.lt/darbo-uzmokestis
30. Utenos rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.utena.lt/index.php/veikla/paskatinimai-ir-apdovanojimai
31. Akmenės rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.akmene.lt/go.php/Paskatinimai%20ir%20apdovanojimai854
32. Alytaus rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.arsa.lt/index.php?1734273588
33. Anykščių rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. https://www.anyksciai.lt/administracine-informacija/paskatinimai-ir-apdovanojimai/235
34. Birštono miesto savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://birstonas.lt/?s=Valstyb%C4%97s+tarnautoj%C5%B3+skatinimas
35. Biržų rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.birzai.lt/index.php?710835258
36. Druskininkų miesto savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.druskininkai.lt/go.php/lit/Paskatinimai-ir-apdovanojimai
37. Elektrėnų miesto savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.elektrenai.lt/go.php/Paskatinimai-ir-apdovanojimai671253
38. Ignalinos rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.ignalina.lt/go.php/Veikla454835
39. Joniškio rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.joniskis.lt/lit/Paskatinimai-ir-apdovanojimai
40. Jurbarko rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo d. https://www.jurbarkas.lt/index.php?1091852202
41. Kaišiadorių rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.kaisiadorys.lt/index.php?3310163625
42. Kalvarijos savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://kalvarija.lt/go.php/lit/Paskatinimai-ir-apdovanojimai
43. Kauno rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. https://www.krs.lt/savivaldybe/administracine-informacija/paskatinimai-ir-apdovanojimai/
44. Kazlų Rūdos savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 18 d. http://www.kazluruda.lt/index.php?-779650661
45. Kėdainių rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 18 d. http://www.kedainiai.lt/go.php/Paskatinimai%20ir%20apdovanojimai896
46. Kelmės rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.kelme.lt/Paskatinimai-ir-apdovanojimai729516
47. Klaipėdos rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. https://www.klaipedos-r.lt/go.php/13213213213213213213213213213213213213213213213213213213213213213213288871776863643177382437063919545951793558464
48. Kretingos rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta kovo 19 d. https://www.kretinga.lt/node/9748

49. Kupiškio rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta kovo 19 d. http://www.kupiskis.lt/lt/administracine-informacija/paskatinimai-ir-apdovanojimai/valstybes-tarnautoju-paskatinimai-xdsf.html.
50. Lazdijų rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. https://www.lazdijai.lt/lit/img/28
51. Molėtų rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. https://www.moletai.lt/go.php/217217631537771
52. Neringos savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.neringa.lt/index.php?-1911026137
53. Pagėgių savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.pagegiai.lt/index.php?4130927645
54. Pakruojo rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.pakruojis.lt/index.php?3975534575
55. Palangos miesto savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.palanga.lt/index.php?1101197264
56. Panevėžio rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.panrs.lt/index.php?1193718193
57. Pasvalio rajono internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.pasvalys.lt/lt/administracine-informacija/paskatinimai-ir-apdovanojimai/124
58. Plungės rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.plunge.lt/go.php/lit/img
59. Prienų rajono savivaldybė. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.prienai.lt/go.php/lit/I-titulini/269
60. Radviliškio rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.radviliskis.lt/lit/img
61. Raseinių rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.raseiniai.lt/index.php?422074600
62. Rietavo savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.rietavas.lt/go.php/lit/I-pradzia
63. Rokiškio rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.rokiskis.lt/lt/veikla_5054/paskatinimai-ir-apdovanojimai.html
64. Skuodo rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.skuodas.lt/go.php/lit/I-pradzia
65. Šakių rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.sakiai.lt/index.php?365187562
66. Šalčininkų rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.salcininkai.lt/lit/Paskatinimai-ir-apdovanojimai-/40907
67. Šiaulių rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. https://www.siauliuraj.lt/Veikla14134450209
68. Šilalės rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.silale.lt/go.php/Veikla313935961
69. Šilutės rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. https://www.silute.lt/go.php/Paskatinimai-ir-apdovanojimai381159
70. Širvintų rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.sirvintos.lt/lt/administracija/administracine-informacija/paskatinimai-ir-apdovanojimai/2218
71. Švenčionių rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.svencionys.lt/index.php?3898894661
72. Tauragės rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta kovo 19 d. http://www.taurage.lt/go.php/Administracine-informacija7075952
73. Telšių rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.telsiai.lt/go.php/lit/Paskatinimai-ir-apdovanojimai
74. Trakų rajono savivaldybės internetinis puslapis, Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://trakai.lt/index.php?4092405710
75. Ukmergės rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.ukmerge.lt/go.php/lit/Paskatinimai-irapdovanojimai
76. Varėnos rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://varena.rinkodara.lt/

77. Vilkaviškio rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.vilkaviskis.lt/index.php?-547653420
78. Vilniaus rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.vrsa.lt/go.php/nbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspVeiklanbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspnbspnbsp74545858305815941
79. Visagino savivaldybės interneto puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.visaginas.lt/index.php?201240452
80. Zarasų rajono savivaldybės internetinis puslapis. Žiūrėta 2018 kovo 19 d. http://www.zarasai.lt/paskatinimai-ir-apdovanojimai_0
81. „Valstybės tarnautojų apklausa dėl valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinio reguliavimo“. http://www.manoapklausa.lt/apklausa/968865835/0/

Aistė Viršilienė. Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinio reguliavimo problemos/Administracinės teisės magistro baigiamasis darbas. Darbo vadovas doc. Dr. G. Vilkelis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Viešosios teisės institutas. 2018. p. 124.

ANOTACIJA

Magistriniame darbe nagrinėjamos Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinio reguliavimo problemos. Darbe apžvelgiama karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinio reguliavimo raida nuo 1990 metų iki šių dienų, trumpai aptariamos valstybės tarnautojo ir darbo užmokesčio sąvokos, išsamiai ištiriamas dabartinis teisinis reguliavimas ir tokio reguliavimo problemos, pateikiamos darbo užmokesčio ir skatinimo teisinio reguliavimo tobulinimo galimybės. Magistrinio darbo analizė atlikta vadovaujantis teisės aktais, teismų praktika, specialiąja literatūra, valstybinių institucijų dokumentais. Tiriamoji dalis atlikta konstruojant kokybinio ir kiekybinio tyrimo metodus, kurių pagalba pateikiami siūlymai tobulinant karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinį reguliavimą. Gauti rezultatai yra unikalūs, nes iki šiol nėra nagrinėti ir skelbti.

Pagrindiniai žodžiai: Valstybės tarnautojai, darbo užmokestis, skatinimas, raida, problemos.

Aistė Viršilienė.Regulatory issues associated with civil servant pay and promotion / Administrative law Master's graduation thesis. Supervisor: Dr. G. Vilkelis.Vilnius: Mykolas Romeris University, Institute of Public Law. 2018. p. 124.

ABSTRACT

This Master‘s thesis deals with regulatory issues associated with civil servant pay and promotion. It provides an overview of the development of career civil servant‘s pay and promotion from 1990 to the present. The concepts of civil servant and pay are briefly discussed, current regulations and associated issues are then analysed in detail and potential regulatory improvements related to pay and promotion are also presented. This analysis has been conducted with reference to legislation, court practice, the literature and relevant documents issued by state institutions. The exploratory part of the work has been carried out using qualitative and quantitative research methods to present proposals for improving the regulation of career civil servant pay and promotion. The results of this research are unique since they have not previously been analysed and published.

Key words: Civil servants, pay, promotion, development, issues.

Aistė Viršilienė. Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinio reguliavimo problemos/Administracinės teisės magistro baigiamasis darbas. Darbo vadovas doc. Dr. G. Vilkelis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Viešosios teisės institutas. 2018. p. 124.

SANTRAUKA

Magistrinio darbo „Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinio reguliavimo problemos“ tyrimo tikslas – apžvelgti karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinio reguliavimo kaitą, išsamiai ištirti dabartinį teisinį reguliavimą ir jo problemas, pateikti teisinio reguliavimo tobulinimo galimybes. Siekiant šių tikslų, darbe iškelti uždaviniai – išnagrinėti valstybės tarnautojų ir darbo užmokesčio sąvokas, apžvelgti darbo užmokesčio ir skatinimo teisinio reguliavimo kaitą nuo 1990 m. iki šių dienų, išnagrinėti valstybės tarnautojo ir darbo užmokesčio sąvokas, ištirti teisinę, socialinę, vadybinę literatūrą, teisės aktus bei valstybės institucijų programinius dokumentus, atlikti teismų praktikos analizę ir išnagrinėti Konstitucinio Teismo nutarimus, susijusius su valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisiniu reguliavimu, palyginti Estijos Respublikos, Vokietijos Federacinės Respublikos ir Didžiosios Britanijos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemas su Lietuvos Respublikos, specialistų ir karjeros valstybės tarnautojų pagalba atskleisti galimus karjeros valstybės tarnautojų problemų sprendimus, pateikti darbo užmokesčio ir skatinimo teisinio reguliavimo tobulinimo galimybes.

Magistrinį darbą sudaro penkios dalys. Pirmojoje darbo dalyje nagrinėjamos valstybės tarnautojo ir darbo užmokesčio sąvokos teisės aktų kontekste. Antrojoje dalyje apžvelgiama valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo raida nuo nepriklausomybės atgavimo iki šių dienų. Trečioji dalis skirta išsamiai išnagrinėti šiuo metu galiojantį karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinį reguliavimą ir tokio reguliavimo problemas. Taip pat šioje dalyje lyginamos Estijos Respublikos, Vokietijos Federacinės, Didžiosios Britanijos ir Lietuvos Respublikos valstybių tarnautojų darbo užmokesčio sistemos. Ketvirtojoje dalyje aptariamas valstybės tarnautojų skatinimas nuo nepriklausomybės atgavimo iki šių dienų. Penktoji dalis – tiriamoji dalis. Kokybinio ir kiekybinio tyrimo rezultatais atskleidžiamas ekspertų ir respondentų požiūris į šiuo metu esantį valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinį reguliavimą, jo problemas bei tobulinimo galimybes.

Magistrinio darbo pabaigoje pateikiamos išvados, pasiūlymai ir naudotos literatūros apžvalga. Išvadose remiamasi darbe iškeltais uždaviniais, teorine ir tiriamosios dalies medžiaga. Pasiūlymai tobulinat karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinį reguliavimą konstruojami teorinės dalies medžiaga bei gautais tiriamosios dalies rezultatais.

Aistė Viršilienė.Regulatory issues associated with civil servant pay and promotion / Administrative law Master's graduation thesis. Supervisor: Dr. G. Vilkelis.Vilnius: Mykolas Romeris University, Institute of Public Law. 2018. p. 124

SUMMARY

The aim of this Master′s thesis on "Regulatory issues associated with civil servant pay and promotion″ is to provide an overview of the changes in the regulation of pay and promotion in the civil service, thoroughly investigate the current regulations and associated issues, and present opportunities for improvement. To achieve these objectives, the following analysis is included: an examination of the concepts of civil servant and pay; an overview of the development of career civil servant pay and promotion from the 1990s to the present; a review of the legal, social and management literature, legislation and relevant documents issued by state institutions; an analysis of court practice; an examination of decisions of the Constitutional Court related to civil servant pay; and a comparison of the system for civil servant pay and promotion in Lithuania with the systems in place in Estonia, Germany and Great Britain over the period since 1990. Specialists and career civil servants were also interviewed to identify possible solutions to problems associated with the pay and promotion of career civil servants, and opportunities for regulatory improvement.

This thesis consists of five parts. The concepts of civil servant and pay in the context of the relevant legislation are analyzed in the first part. The second part covers the development of career civil servant pay and promotion since 1990. The third part is dedicated to a thorough examination of the current approach to the regulation of career civil servant pay and associated regulatory problems. This section also compares the system for civil servant pay in the Republic of Estonia, the German Federation and Great Britain with the system in the Republic of Lithuania. The fourth section deals with the approach to the promotion of civil servants from independence to the present. The fifth part is investigative in nature. Using the results of qualitative and quantitative analysis, the views of experts and respondents towards the regulation of civil servant pay and promotion, problems and opportunities for improvement are identified and presented.

At the end of the thesis, findings as well as suggestions, and a review of the literature are presented. The conclusions and suggestions for improving the regulation of civil servant pay and promotion are based on both the theoretical and the investigative analysis in the preceding sections.

PRIEDAI

1 priedas (projektas)



LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBĖS TARNYBOS ĮSTATYMO NR. VIII -1316 24, 25, 26, 26[1] STRAIPSNIŲ PAKEITIMO ĮSTATYMAS

2018 m. balandžio d. Nr.
Vilnius

1 straipsnis. 24 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 24 straipsnio 1 ir 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

~~1. Pareiginė alga nustatoma pagal pareigybės kategoriją ir yra vienoda visoms tos pačios kategorijos pareigybėms.~~

~~2. Pareiginės algos dydis apskaičiuojamas taikant pareiginės algos koeficientą. Koks koeficientas taikomas kiekvienos kategorijos pareigybėms, nustato šis Įstatymas (1 priedas). Pareiginės algos koeficiento vienetas yra valstybės tarnautojų pareiginės algos bazinis dydis (toliau – bazinis dydis).~~

„1. Pareiginė alga nustatoma kiekvienam valstybės tarnautojui iš nustatytų koeficientų intervalo“.

„2. Pareiginės algos koeficientas yra dauginamas iš pareiginės algos bazinio dydžio. Koeficientų dydžių intervalai yra nustatyti šio įstatymo 1 priede. Valstybės tarnautojų koeficientų skyrimo ir vertinimo metodika nustatyta Vyriausybės tvarka“.

2 straipsnis. 25 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 25 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

2. ~~Valstybės tarnautojams priedą už tarnybos stažą sudaro 3 procentai pareiginės algos už kiekvienus trejus tarnybos Lietuvos valstybei metus. Šio priedo suma negali viršyti 30 procentų pareiginės algos.~~

„ 2. Valstybės tarnautojams priedas už tarnybos stažą sudaro 1 procentą pareiginės algos už kiekvienus tarnybos Lietuvos valstybei metus. Šio priedo suma neribojama“.

3 straipsnis. 25 straipsnio pakeitimas

Naikinti 25 straipsnio 1 dalies 2 punktą:

1. Valstybės tarnautojams mokami šie priedai:

1) už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (toliau – tarnybos stažas);

~~2) už kvalifikacinę klasę arba kvalifikacinę kategoriją;~~

3) už laipsnį arba tarnybinį rangą;

4) už diplomatinį rangą;

5) pareiginės algos dydžio vienkartinis priedas.

4 straipsnis. 26 straipsnio pakeitimas

Naikinti 26 straipsnio 1 dalies 1 punktą:

~~1) už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės;~~

2) už papildomų užduočių atlikimą, kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos. Papildomos užduotys valstybės tarnautojui turi būti suformuluotos raštu;

3) už darbą kenksmingomis, labai kenksmingomis ir pavojingomis darbo sąlygomis.

4) statutiniams valstybės tarnautojams už darbą, jei jis tiesiogiai susijęs su tarnybinių gyvūnų priežiūra ir parengimu tarnybinėms pareigoms atlikti.

5 straipsnis. 26^1 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 26^1 straipsnio 1, 2, 3, 4, 5 dalis ir ji išdėstyti taip:

~~1. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, mokama ne mažiau kaip dvigubai, skaičiuojant nuo valstybės tarnautojo pareiginės algos su jam nustatytais priedais dydžio.~~

~~2. Už darbą švenčių dieną pagal grafiką mokama ne mažiau kaip dvigubai, skaičiuojant nuo valstybės tarnautojo pareiginės algos su jam nustatytais priedais dydžio.~~

~~3. Už nakties ir viršvalandinį darbą mokama ne mažiau kaip pusantro valstybės tarnautojo pareiginės algos su jam nustatytais priedais dydžio.~~

~~4. Už budėjimą valstybės tarnautojui mokama Darbo kodekso nustatyta tvarka.~~

~~5. Laikas dirbant poilsio dienomis ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimo~~

~~laikas skaičiuojamas teisės aktų nustatyta tvarka.~~

„1. Apmokėjimas valstybės tarnautojui už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą skaičiuojamas nuo pareiginės algos su jam nustatytais priedais dydžio, Darbo kodekso nustatyta tvarka“.

Skelbiu šį Lietuvos Respublikos Seimo priimtą įstatymą.

Respublikos Prezidentas

2 priedas (projektas)

LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBĖS TARNYBOS ĮSTATYMO NR. VIII -1316 22, 27 STRAIPSNIŲ PAPILDYMO ĮSTATYMAS

2018 m. balandžio d. Nr.
Vilnius

1 straipsnis. 22 straipsnio papildymas

Papildyti 22 straipsnį $22^{(2)}$ ir jį išdėstyti taip:

„1. Už labai gerus arba gerus kasmetinės veiklos rezultatus trejus metus iš eilės valstybės tarnautojui pareiginės algos koeficientas yra didinimas 0,5 koeficiento. Tais metais, kai yra padidinamas pareiginės algos dydis, valstybės tarnautojas negali būti skatinamas išmokomis.“

„2. Už patenkinamus, nepatenkinamus kasmetinės veiklos rezultatus be šiame įstatyme taikomų priemonių (išskyrus atleidimo atveju) valstybės tarnautojui yra nustatomas pusės metų terminas pagerinti savo veiklos rezultatus, jei veiklos rezultatai nepagerėja, pareiginės algos dydis yra sumažinamas 0, 5 koeficiento.

2 straipsnis. 27 straipsnio papildymas

Papildyti 27 straipsnio 2 dalį 4 punktu ir ją išdėstyti taip:

2. Valstybės tarnautojai skatinami:

1) padėka;

2) vardine dovana;

3) vienkartine pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka.

„4) įstaigos, institucijos pasirinktomis skatinimo priemonėmis Vyriausybės nustatyta tvarka“.

3 straipsnis. 27 straipsnio papildymas

Papildyti 27 straipsnį 5 dalimi ir ją išdėstyti taip:

„5. Įstaigos, institucijos privalo viešai skelbti duomenis apie valstybės tarnautojams skirtas skatinimo priemones“.

Skelbiu šį Lietuvos Respublikos Seimo priimtą įstatymą.

Respublikos Prezidentas

3 priedas

Magistriniame darbe „Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinio reguliavimo problemos“, siekiant realizuoti išsikeltus tikslus buvo vykdoma ekspertų apklausa. Ekspertams buvo pateikti šie klausimai.

Klausimai ekspertams:

1) Kaip vertinate šiuo metu galiojančią valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemą? Ar ši sistema yra aiškiai suprantama ir motyvuojanti valstybės tarnautojus?
2) Jūsų nuomone, ar galėtų valstybės tarnybos darbo apmokėjimas būti siejamas ne vien su pareigybės kategorija, bet, pavyzdžiui, ir su organizacijos veiklos efektyvumu, atliekamų funkcijų kokybe, asmens veiklos rezultatais, nauda įstaigai ar besikeičiančia ekonomine situacija? Jei Jūsų nuomonė šiuo klausimu teigiama, tai kuris būdas/-ai būtų efektyviausias/-i ir lengviausiai pritaikomas/-i valstybės tarnyboje?
3) Kokie, Jūsų manymu, yra didžiausi trūkumai dabartinėje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje?
4) Kokie, Jūsų manymu, yra didžiausi privalumai dabartinėje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje?
5) Jūsų nuomone, kokiame valdymo lygmenyje galėtų būti nustatinėjamos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio apatinės ir viršutinės ribos? 1)Tik valstybiniame lygmenyje. 2) Tik vietiniame, nes įstaiga tiesiogiai gali įvertinti tarnautojo darbą. 3) Ir Valstybiniame, ir vietiniame lygmenyse. 4) Kita. Atsakymą argumentuokite.
6) Kaip Jūs vertinate numatomus pokyčius darbo užmokesčio sistemoje priėmus naują Valstybės tarnybos įstatymo redakciją? Ar panaikinus priedus valstybės tarnautojams darbo užmokesčio skaičiavimas taps skaidresnis? Ar nauja darbo užmokesčio sistema bus efektyvesnė?
7) Ar šiuo metu galiojanti valstybės tarnautojų skatinimo sistema yra motyvuojanti valstybės tarnautojus (padėka, vardinė dovana, vienkartinė piniginė išmoka)?Kokios galėtų būti skatinimo priemonės valstybės tarnautojams be šiuo metu esamų?

4 priedas

Magistriniame darbe „Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinio reguliavimo problemos“, siekiant realizuoti išsikeltus tikslus buvo vykdoma ekspertų apklausa. Ekspertams buvo pateikti šie klausimai.

Klausimai ekspertams:

1. Kaip vertinate šiuo metu galiojančią valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemą? Ar ši sistema yra aiškiai suprantama ir motyvuojanti valstybės tarnautojus?

Šiuo metu galiojanti valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistema yra suprantama, tačiau valstybės tarnautojus mažai motyvuojanti, kadangi darbuotojų kategorijų ir klasių nustatymas daugiausia priklauso nuo organizacijos darbo užmokesčio fondo. Neaiškūs kategorijų priskyrimo vienai ar kitai pareigybei principai, todėl yra didelė subjektyvumo tikimybė.

2. Jūsų nuomone, ar galėtų valstybės tarnybos darbo apmokėjimas būti siejamas ne vien su pareigybės kategorija, bet, pavyzdžiui, ir su organizacijos veiklos efektyvumu, atliekamų funkcijų kokybe, asmens veiklos rezultatais, nauda įstaigai ar besikeičiančia ekonomine situacija? Jei Jūsų nuomonė šiuo klausimu teigiama, tai kuris būdas/-ai būtų efektyviausias/-i ir lengviausiai pritaikomas/-i valstybės tarnyboje?

Valstybės tarnybos darbo apmokėjimas galėtų būti siejamas ne vien su pareigybės kategorija. Šiuo metu jis yra susietas su atliekamų funkcijų kokybe (klasių suteikimas) ir asmens veiklos rezultatais (kasmetinis vertinimas). Valstybės tarnybos darbo apmokėjimas turėtų būti daugiau orientuojamas į asmens veiklos rezultatus, naudą įstaigai ir į besikeičiančią ekonominę situaciją, kadangi tai sritys, kurias lengviausia pamatuoti ir pritaikyti. Organizacijos veiklos efektyvumas, atliekamų funkcijų kokybė yra sunkiau pamatuojama, nes kokybė bet kurioje srityje yra susitarimo objektas, o organizacijos veiklos efektyvumas tiesiogiai priklauso nuo asmens veiklos rezultatų ir naudos įstaigai sukūrimo.

3. Kokie, Jūsų manymu, yra didžiausi trūkumai dabartinėje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje?

Tas pačias pareigas atliekančių valstybės tarnautojų darbo užmokestis yra nevienodas skirtingose organizacijose (kartais ir toje pačioje).

Pradedančiųjų darbą valstybės tarnyboje darbo užmokestis yra žemas, todėl sunku pritraukti geriausius specialistus.

Aukštesnė kategorija suteikiama tik pridėjus papildomų funkcijų darbuotojui, tačiau esant dideliam darbo krūviui tai neįmanoma.

Valstybės tarnautojų kasmetinis vertinimas susijęs su turimu darbo užmokesčio fondu, bet ne su veiklos rezultatais.

Valstybės tarnautojų, turinčių viršutinę darbo užmokesčio ribą pagal galimą pareigybės kategoriją ir aukščiausią klasę, skatinimas yra formalus.

Valstybės tarnautojų grupei priskiriami darbuotojai, kurių funkcijos yra rutininio pobūdžio, pvz., dokumentų registravimas, buhalterinė apskaita, organizacijų ūkio dalies specialistai ir pan.

4. Kokie, Jūsų manymu, yra didžiausi privalumai dabartinėje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje?

Turintys didesnę darbinę patirtį valstybės tarnautojai uždirba daugiau.
Ilgesnės kasmetinės atostogos, turintiems didesnį darbo stažą valstybės tarnyboje.
Karjeros kaitumo galimybės.

5. Jūsų nuomone, kokiame valdymo lygmenyje galėtų būti nustatinėjamos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio apatinės ir viršutinės ribos?

1) Tik valstybiniame lygmenyje.
2) Tik vietiniame, nes įstaiga tiesiogiai gali įvertinti tarnautojo darbą.
3) Ir valstybiniame, ir vietiniame lygmenyse.
4) Kita.
Atsakymą argumentuokite.
Tik valstybiniame lygmenyje.
Tas pačias pareigas atliekančių valstybės tarnautojų darbo užmokestis turėtų būti konkretus ir nustatytas valstybiniame lygmenyje. Vietiniame lygmenyje turėtų vykti darbuotojų skatinimas, susietas su asmens veiklos rezultatais ir nauda įstaigai.

6. Kaip Jūs vertinate numatomus pokyčius darbo užmokesčio sistemoje priėmus naują Valstybės tarnybos įstatymo redakciją? Ar panaikinus priedus valstybės tarnautojams darbo užmokesčio skaičiavimas taps skaidresnis? Ar nauja darbo užmokesčio sistema bus efektyvesnė?

Sunku įvertinti, ar, priėmus naują Valstybės tarnybos įstatymo redakciją, pasiteisins numatomi pokyčiai. Panaikinus priedus valstybės tarnautojams, darbo užmokesčio skaičiavimas netaps skaidresniu, tikslingiau būtų numatyti, už ką nustatomi priedai ir kokio dydžio jie turi būti. Nepradėjus naujos darbo užmokesčio sistemos taikyti praktiškai, sunku įvertinti, ar ji bus efektyvesnė.

7. Ar šiuo metu galiojanti valstybės tarnautojų skatinimo sistema yra motyvuojanti valstybės tarnautojus (padėka, vardinė dovana, vienkartinė piniginė išmoka)? Kokios galėtų būti skatinimo priemonės valstybės tarnautojams be šiuo metu esamų?

Šiuo metu galiojanti valstybės tarnautojų skatinimo sistema teoriškai yra motyvuojanti valstybės tarnautojus, tačiau praktikoje priklauso nuo to, kaip ji yra taikoma atskirose organizacijose. Skatinimo priemonės galėtų būti įvairesnės: bilietai į įvairius renginius, kelionės, kvietimai į sporto ir sveikatingumo klubus, siuntimas į tikslines trumpalaikes stažuotes (nuo 2 iki 5 dienų) respublikoje ir užsienyje ir kt. Derėtų aiškiau nurodyti, kas tai yra vardinė dovana, numatyti valstybės tarnyboje atskirą apdovanojimo sistemą valstybės mastu, nes atskirose srityse tai yra (socialinėje, švietimo, kultūros, sporto, medicinos ir kt.).

Klausimyną užpildė: Klaipėdos miesto savivaldybės administracijos Ugdymo ir kultūros departamento Švietimo skyriaus vedėja.

5 priedas

Magistriniame darbe „Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinio reguliavimo problemos“, siekiant realizuoti išsikeltus tikslus buvo vykdoma ekspertų apklausa. Ekspertams buvo pateikti šie klausimai.

Klausimai ekspertams:

1. Kaip vertinate šiuo metu galiojančią valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sis temą? Ar ši sistema yra aiškiai suprantama ir motyvuojanti valstybės tarnautojus?

Šiuo metu galiojančią valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemą vertinu teigiamai. Manau, kad daug kas priklauso ne tik nuo pačios sistemos, bet ir nuo žmonių, kurie atlieka šį darbą (vertina, prima sprendimus dėl darbo užmokesčio), nuo požiūrio į žmogų jo atliktus darbus ir kt.

2. Jūsų nuomone, ar galėtų valstybės tarnybos darbo apmokėjimas būti siejamas ne vien su pareigybės kategorija, bet, pavyzdžiui, ir su organizacijos veiklos efektyvumu, atliekamų funkcijų kokybe, asmens veiklos rezultatais, nauda įstaigai ar besikeičiančia ekonomine situacija? Jei Jūsų nuomonė šiuo klausimu teigiama, tai kuris būdas/-ai būtų efektyviausias/-i ir lengviausiai pritaikomas/-i valstybės tarnyboje?

Nepritariu. Manyčiau, kad būtų sudėtinga būtų tokią sistemą sukurti ir ar ji būtų teisinga. Savivaldybės yra nelygiavertės: didelės ir mažos, miesto ir kaimo.

3. Kokie, Jūsų manymu, yra didžiausi trūkumai dabartinėje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje?

Negalėčiau įvardinti kažkokių didelių trūkumų. Tačiau, norėčiau atkreipti dėmesį į tai, kad naujai priimtų valstybės tarnautojų, neturinčių darbo stažo, kategorijos ir klasės darbo užmokestis labai mažas (nesiekia 500 eurų, kai minimali alga 400 eurų).

4. Kokie, Jūsų manymu, yra didžiausi privalumai dabartinėje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje?

Kaip privalumus dabartinėje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje galėčiau įvardinti darbo užmokestį už klasę, kategoriją ir darbo stažą. Gerai organizuojami mokymai.

5. Jūsų nuomone, kokiame valdymo lygmenyje galėtų būti nustatinėjamos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio apatinės ir viršutinės ribos?

1) Tik valstybiniame lygmenyje.

2) Tik vietiniame, nes įstaiga tiesiogiai gali įvertinti tarnautojo darbą.

3) Ir valstybiniame, ir vietiniame lygmenyse.

4) Kita.

Tik valstybiniame lygmenyje. Jau ir dabar savivaldybės tarpusavyje konkuruoja, nustatinėdamos skirtingą darbo užmokestį to paties lygmens pareigybėms. Jeigu būtų leidžiama pačioms savivaldybėms nusistatyti valstybės tarnautojų darbo užmokesčio apatines ir viršutines ribas, greičiausiai tie skirtumai dar padidėtų.

6.Kaip Jūs vertinate numatomus pokyčius darbo užmokesčio sistemoje priėmus naują Valstybės tarnybos įstatymo redakciją? Ar panaikinus priedus valstybės tarnautojams darbo užmokesčio skaičiavimas taps skaidresnis? Ar nauja darbo užmokesčio sistema bus efektyvesnė?

Sunku pasakyti iš anksto kaip bus. Manau, kad daug priklausys nuo vertintojų objektyvumo darbuotojo atžvilgiu, nuo susitarimų, skatinimo politikos taikymo savivaldybėje ir kt. Gerai, kad nebereikės eiti į komisiją pristatinėti darbuotojų, nelabai maloni procedūra.

7.Ar šiuo metu galiojanti valstybės tarnautojų skatinimo sistema yra motyvuojanti valstybės tarnautojus (padėka, vardinė dovana, vienkartinė piniginė išmoka)? Kokios galėtų būti skatinimo priemonės valstybės tarnautojams be šiuo metu esamų?

Manau, kad skatinimo sistema yra pakankama.

Klausimyną užpildė: Klaipėdos miesto savivaldybės administracijos Ugdymo ir kultūros departamento Planavimo ir analizės skyriaus vedėja.

6 priedas

Magistriniame darbe „Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinio reguliavimo problemos“, siekiant realizuoti išsikeltus tikslus buvo vykdoma ekspertų apklausa. Ekspertams buvo pateikti šie klausimai.

Klausimai ekspertams:

1. Kaip vertinate šiuo metu galiojančią valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemą? Ar ši sistema yra aiškiai suprantama ir motyvuojanti valstybės tarnautojus?

Tokia vertinimo sistema yra atgyvenusi ir nėra motyvuojanti. Pavyzdžiui, jei skyriaus vedėjas yra įvertintas I klase ir aukščiausia kategorija, tai daugiau jis nėra niekaip skatinamas ir motyvuojamas.

2. Jūsų nuomone, ar galėtų valstybės tarnybos darbo apmokėjimas būti siejamas ne vien su pareigybės kategorija, bet, pavyzdžiui, ir su organizacijos veiklos efektyvumu, atliekamų funkcijų kokybe, asmens veiklos rezultatais, nauda įstaigai ar besikeičiančia ekonomine situacija? Jei Jūsų nuomonė šiuo klausimu teigiama, tai kuris būdas/-ai būtų efektyviausias/-i ir lengviausiai pritaikomas/-i valstybės tarnyboje?

Manau, kad taip, galėtų būti siejamas su pasiektais rezultatais. Ekonominė situacija gali būti vienas iš veiksnių atlyginimo didinimo atveju.

3. Kokie, Jūsų manymu, yra didžiausi trūkumai dabartinėje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje?

Turėtų būti tiksliau klasifikuojamos atskiros funkcijos ir įvertintas darbų pobūdis bei apimtys.

4. Kokie, Jūsų manymu, yra didžiausi privalumai dabartinėje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje?

Stabilizuojanti. Tačiau blogai, kad atlyginimai yra nekonkurencingi ir todėl labai daug į valstybės tarnybą ateina žemos kompetencijos ir neatsakingų žmonių.

5. Jūsų nuomone, kokiame valdymo lygmenyje galėtų būti nustatinėjamos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio apatinės ir viršutinės ribos?

1) Tik valstybiniame lygmenyje.

2) Tik vietiniame, nes įstaiga tiesiogiai gali įvertinti tarnautojo darbą.

3) Ir valstybiniame, ir vietiniame lygmenyse.

4) Kita.

Atsakymą argumentuokite.

Ir valstybiniame, ir vietiniame lygmenyse. Valstybė nustato kategorijas, klases ir turėtų kelti koeficientus (vertinant realią situaciją). Šiuo metu valstybės tarnautojai yra visiškai nuvertinti.

6 .Kaip Jūs vertinate numatomus pokyčius darbo užmokesčio sistemoje priėmus naują Valstybės tarnybos įstatymo redakciją? Ar panaikinus priedus valstybės tarnautojams darbo užmokesčio skaičiavimas taps skaidresnis? Ar nauja darbo užmokesčio sistema bus efektyvesnė?

Šiuo metu valstybės tarnautojo apmokėjimas yra neefektyvus, žmonės nėra motyvuojami; į valstybės tarnybą ateina nemotyvuoti žmonės. Labai nevienoda darbo krūvis, atsakomybė, o kategorija vienoda tiek kanceliarijos darbuotojui, buhalteriui ar specialistui, vykdančiam objektų, paslaugų, ir darbų vykdymo kontrolę. Skubiai būtina keisti apmokėjimo tvarką. Norinti išlaikyti aukštos kvalifikacijos valstybės tarnautojus, būtina peržiūrėti atlyginimo dydžius. Šiuo metu darbuotojas, turintis aukščiausiąją kategoriją yra visiškai neskatinamas ir nemotyvuojamas. Darbas valstybės tarnyboje turėtų būti prestižinis, tačiau šiandien yra visiškai nuvertintas. Nauja apmokėjimo sistema tikrai gali būti efektyvi, jei bus nustatytas ir pakeistas pastovus atlyginimas ir galimybė motyvuoti darbuotojus per metus, pvz, mokant 13 atlyginimą.

7.Ar šiuo metu galiojanti valstybės tarnautojų skatinimo sistema yra motyvuojanti valstybės tarnautojus (padėka, vardinė dovana, vienkartinė piniginė išmoka)?Kokios galėtų būti skatinimo priemonės valstybės tarnautojams be šiuo metu esamų?

Toks vertinimas dažniausiai skiriamas tik „palankiems“ darbuotojams. Galėtų būti skiriamos priemokos (procentinės nuo atlyginimo dydžio) kaip ir politiniame lygmenyje.

Klausimyną užpildė: Klaipėdos miesto savivaldybės administracijos Miesto ūkio departamento Miesto tvarkymo skyriaus vedėja, Klaipėdos miesto savivaldybės ir valstybės darbuotojų profesinės sąjungos pirmininkė

7 priedas

Magistriniame darbe „Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinio reguliavimo problemos“, siekiant realizuoti išsikeltus tikslus buvo vykdoma ekspertų apklausa. Ekspertams buvo pateikti šie klausimai.

Klausimai ekspertams:

1. Kaip vertinate šiuo metu galiojančią valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemą? Ar ši sistema yra aiškiai suprantama ir motyvuojanti valstybės tarnautojus?

Šiuo metu galiojanti valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistema yra pakankamai aiški, tačiau sunkiai įgyvendinama, darbo užmokesčio fondas yra ribotas, todėl ne visi darbuotojai gali gauti kvalifikacines klases, ne visada yra galimybė pareigybei skirti aukštesnę kategoriją. Paprastai, siekiant pritraukti daugiau pretendentų, steigiant naują pareigybę (pertvirtinant seną), nustatoma aukštesnė kategorija, nei prieš tai buvo nustatyta. Pasitaiko, kad beveik identiškų funkcijų pareigybės gali skirtis per 1–2 kategorijas, seniai dirbantys tarnautojai jaučiasi demotyvuoti.

2. Jūsų nuomone, ar galėtų valstybės tarnybos darbo apmokėjimas būti siejamas ne vien su pareigybės kategorija, bet, pavyzdžiui, ir su organizacijos veiklos efektyvumu, atliekamų funkcijų kokybe, asmens veiklos rezultatais, nauda įstaigai ar besikeičiančia ekonomine situacija? Jei Jūsų nuomonė šiuo klausimu teigiama, tai kuris būdas/-ai būtų efektyviausias/-i ir lengviausiai pritaikomas/-i valstybės tarnyboje?

Mano nuomone, valstybės tarnybos darbo apmokėjimas turi būti orientuotas į asmens veiklos rezultatus, jeigu darbo užmokestis būtų siejamas su organizacijos veiklos efektyvumu, besikeičiančia ekonomine situacija, tada turėtų būti nustatyti aiškūs kriterijai įstaigos darbo efektyvumui įvertinti.

3. Kokie, Jūsų manymu, yra didžiausi trūkumai dabartinėje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje?

Valstybės tarnautojų, atliekančių tas pačias funkcijas, darbo užmokestis yra nevienodas ne tik skirtingose organizacijose, bet ir miestuose (savivaldybių specialistų atlyginimų ribos priklauso nuo grupės, kuriai priklauso savivaldybė).

Seniai dirbančio valstybės tarnautojo alga gali būti net iki 75 proc. didesnė nei naujai priimto valstybės tarnautojo už identiškų funkcijų vykdymą, todėl valstybės tarnyba tampa nebepatraukli.

Seniai dirbantys darbuotojai, turintys 1 klases, gali gauti tik 20 proc. pareiginės algos priemokas už papildomų užduočių atlikimą arba įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą.

Valstybės tarnautojų, turinčių aukščiausią kvalifikacinę klasę – pirmą, skatinimas priklauso nuo darbo užmokesčio fondo.

Galbūt galėtų būti 5 kvalifikacinės klasės po 10 proc., tada darbuotojas turėtų galimybę dažniau eiti į vertinimus ir gauti kvalifikacines klases.

4. Kokie, Jūsų manymu, yra didžiausi privalumai dabartinėje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje?

Sistema aiškiai reglamentuota, valstybės tarnautojas žino, kokio darbo užmokesčio gali tikėtis turėdamas atitinkamą kategoriją, stažą ir klasę, sudaryti galimybės kirti priedus ir priemokas už papildomus darbus.

Skatinamas lojalumas valstybės tarnybai mokant priedą už stažą Lietuvos valstybei.

5. Jūsų nuomone, kokiame valdymo lygmenyje galėtų būti nustatinėjamos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio apatinės ir viršutinės ribos?

1) Tik valstybiniame lygmenyje.
2) Tik vietiniame, nes įstaiga tiesiogiai gali įvertinti tarnautojo darbą.
3) Ir valstybiniame, ir vietiniame lygmenyse.
4) Kita.
Atsakymą argumentuokite.

Mano nuomone, valstybės tarnautojų darbo užmokesčio apatinės ir viršutinės ribos turėtų būti nustatytos tik valstybiniame lygmenyje. Panašų darbą dirbantys valstybės tarnautojai turi uždirbti panašiai. Vietiniame lygmenyje turėtų vykti darbuotojų kasmetinės veiklos vertinimas, kuris turėtų būti susietas su asmens veiklos rezultatais ir klasių skyrimu.

6. Kaip Jūs vertinate numatomus pokyčius darbo užmokesčio sistemoje priėmus naują Valstybės tarnybos įstatymo redakciją? Ar panaikinus priedus valstybės tarnautojams darbo užmokesčio skaičiavimas taps skaidresnis? Ar nauja darbo užmokesčio sistema bus efektyvesnė?

Pagal naująjį įstatymą valstybės tarnautojai, atliekantys tas pačias funkcijas, turėtų uždirbti panašiai, sumažėtų darbo užmokesčio atotrūkis tarp seniai dirbančių ir naujų darbuotojų. Ar sistema bus efektyvi, sunku pasakyti. Gali būti, kad bus susiduriama su problemomis, nes nebebus galimybės apmokėti už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą.

7. Ar šiuo metu galiojanti valstybės tarnautojų skatinimo sistema yra motyvuojanti valstybės tarnautojus (padėka, vardinė dovana, vienkartinė piniginė išmoka)? Kokios galėtų būti skatinimo priemonės valstybės tarnautojams be šiuo metu esamų?

Šiuo metu galiojanti valstybės tarnautojų skatinimo sistema yra pakankamai motyvuojanti valstybės tarnautojus, jeigu taikoma, kaip numatyta teisės aktuose.

Klausimyną užpildė: Klaipėdos miesto savivaldybės administracijos Personalo skyriaus vyriausioji specialistė.

8 priedas

Magistriniame darbe „Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinio reguliavimo problemos“, siekiant realizuoti išsikeltus tikslus buvo vykdoma ekspertų apklausa. Ekspertams buvo pateikti šie klausimai.

Klausimai ekspertams:

1.Kaip vertinate šiuo metu galiojančią valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemą? Ar ši sistema yra aiškiai suprantama ir motyvuojanti valstybės tarnautojus?

Vertinu teigiamai. Taip ši sistema yra pakankamai motyvuojanti valstybės tarnautojus.

2.Jūsų nuomone, ar galėtų valstybės tarnybos darbo apmokėjimas būti siejamas ne vien su pareigybės kategorija, bet, pavyzdžiui, ir su organizacijos veiklos efektyvumu, atliekamų funkcijų kokybe, asmens veiklos rezultatais, nauda įstaigai ar besikeičiančia ekonomine situacija? Jei Jūsų nuomonė šiuo klausimu teigiama, tai kuris būdas/-ai būtų efektyviausias/-i ir lengviausiai pritaikomas/-i valstybės tarnyboje?

Nemanau, kad valstybės tarnybos darbo apmokėjimas turėtų būti siejamas su organizacijos veiklos efektyvumu, nes labai skirtingos valstybės tarnautojų darbo funkcijos ir jas visas susieti su organizacijos darbo efektyvumu praktiškai neįmanoma.

3. Kokie, Jūsų manymu, yra didžiausi trūkumai dabartinėje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje?

Per maži valstybės tarnautojo pastoviosios dalies darbo užmokesčio koeficientai. Naujai priimto darbuotojo darbo užmokestis, neturint suteiktos klasės ir darbo stažo yra prilygintas nekvalifikuoto darbuotojo darbo užmokesčiui.

4.Kokie, Jūsų manymu, yra didžiausi privalumai dabartinėje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje?

Kiekvienais metais valstybės tarnautojui, atlikus einamųjų metų užduotis, suteikta galimybė dalyvauti vertinime ir šio vertinimo išvadose numatomas darbo užmokesčio didinimas.

5. Jūsų nuomone, kokiame valdymo lygmenyje galėtų būti nustatinėjamos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio apatinės ir viršutinės ribos?

1) Tik valstybiniame lygmenyje.

2) Tik vietiniame, nes įstaiga tiesiogiai gali įvertinti tarnautojo darbą.

3) Ir valstybiniame, ir vietiniame lygmenyse.

4) Kita.

Atsakymą argumentuokite.

Ir valstybiniame, ir vietiniame lygmenyse.

6. Kaip Jūs vertinate numatomus pokyčius darbo užmokesčio sistemoje priėmus naują Valstybės tarnybos įstatymo redakciją? Ar panaikinus priedus valstybės tarnautojams darbo užmokesčio skaičiavimas taps skaidresnis? Ar nauja darbo užmokesčio sistema bus efektyvesnė?

Teigiamai. Manau, kad panaikinus apmokėjimą už klasę darbo užmokesčio skaičiavimas taps skaidresnis.

7.Ar šiuo metu galiojanti valstybės tarnautojų skatinimo sistema yra motyvuojanti valstybės tarnautojus (padėka, vardinė dovana, vienkartinė piniginė išmoka)?Kokios galėtų būti skatinimo priemonės valstybės tarnautojams be šiuo metu esamų?

Manau, kad valstybės tarnautojų skatinimo sistema yra pakankamai motyvuojanti valstybės tarnautojus.

Klausimyną užpildė: Klaipėdos miesto savivaldybės administracijos Ugdymo ir kultūros departamento Planavimo ir analizės skyriaus vyriausioji specialistė.

9 priedas

Magistriniame darbe „Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinio reguliavimo problemos“, siekiant realizuoti išsikeltus tikslus buvo vykdoma ekspertų apklausa. Ekspertams buvo pateikti šie klausimai.

Klausimai ekspertams:

1.Kaip vertinate šiuo metu galiojančią valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemą? Ar ši sistema yra aiškiai suprantama ir motyvuojanti valstybės tarnautojus?

Šiuo metu galiojančią valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemą vertinu neigiamai, todėl, kad algos valstybės tarnautojų yra ženkliai per mažos, nors darbo funkcijų yra labai daug, darbo apimtys ir reikalavimai keliami valstybės tarnautojams yra labai dideli, už atliktus darbus yra gaunamas per mažas darbo užmokestis. Ši sistema visiškai nėra motyvuojanti valstybės tarnautojus.

2.Jūsų nuomone, ar galėtų valstybės tarnybos darbo apmokėjimas būti siejamas ne vien su pareigybės kategorija, bet, pavyzdžiui, ir su organizacijos veiklos efektyvumu, atliekamų funkcijų kokybe, asmens veiklos rezultatais, nauda įstaigai ar besikeičiančia ekonomine situacija? Jei Jūsų nuomonė šiuo klausimu teigiama, tai kuris būdas/-ai būtų efektyviausias/-i ir lengviausiai pritaikomas/-i valstybės tarnyboje?

Mano nuomone, kad valstybės tarnyboje darbo apmokėjimas galėtų būtu siejamas ne vien su pareigybės kategoriją, galėtų atsižvelgti ir į asmens veiklos rezultatus, atliekamų funkcijų kokybę, tai galima būtų pritaikyti valstybės tarnyboje.

3.Kokie, Jūsų manymu yra didžiausi trūkumai dabartinėje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje?

Trūkumai, kad negalima daugiau kelti valstybės tarnautojams darbo užmokesčio, nes yra numatytos konkrečios valstybės tarnautojams kategorijų žirklės, kad pasiekus pvz, didžiausia A lygio 12 kategoriją daugiau negalima kelti kategorijos, todėl darbo užmokestis ir negali kisti, tai yra lubos.

4.Kokie, Jūsų manymu, yra didžiausi privalumai dabartinėje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje?

Privalumai, tai, kad yra mokamas darbo užmokestis laiku, suteikiamos valstybės tarnautojams ilgesnės kasmetinės atostogos daugiausiai 42 k. d., gaunamas priedas už ištarnautos metus valstybės tarnyboje jis kinta kas 3 metus.

5.Jūsų nuomone, kokiame valdymo lygmenyje galėtų būti nustatinėjamos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio apatinės ir viršutinės ribos?

1)Tik valstybiniame lygmenyje.

2) Tik vietiniame, nes įstaiga tiesiogiai gali įvertinti tarnautojo darbą.

3) Ir valstybiniame, ir vietiniame lygmenyse.

4) Kita. Atsakymą argumentuokite.

Manyčiau, ir valstybiniame ir vietiniame lygmenyje.

6. Kaip Jūs vertinate numatomus pokyčius darbo užmokesčio sistemoje priėmus naują Valstybės tarnybos įstatymo redakciją? Ar panaikinus priedus valstybės tarnautojams darbo užmokesčio skaičiavimas taps skaidresnis? Ar nauja darbo užmokesčio sistema bus efektyvesnė?

Sunku pasakyti, dėl naujo valstybės tarnybos įstatymo neturiu savo nuomones, gal bus geriau, ir sistema bus geresnė.

7. Ar šiuo metu galiojanti valstybės tarnautojų skatinimo sistema yra motyvuojanti valstybės tarnautojus (padėka, vardinė dovana, vienkartinė piniginė išmoka)?Kokios galėtų būti skatinimo priemonės valstybės tarnautojams be šiuo metu esamų?

Manyčiau, be padėkos, vardinės dovanos, galėtų būti didesnės vienkartinės išmokos, kvalifikacijos kėlimas, mokymai.

Klausimyną užpildė: Klaipėdos apskrities valstybinės mokesčių inspekcijos Administravimo ir personalo skyriaus vyriausioji specialistė.

10 priedas

Magistro administracinės teisės studentė Aistė Viršilienė rašo magistrinį darbą „Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinio reguliavimo problemos“ ir šiuo klausimu vykdo karjeros valstybės tarnautojų apklausą. Šia apklausa yra siekiama išsiaiškinti valstybės tarnautojų nuomonę apie šiuo metu galiojančią darbo užmokesčio ir skatinimo sistemą. Ačiū už atsakymus.

Klausimai respondentams:

Įvesk savo duomenis:

Lytis
Amžius
Išsilavinimas
Darbo stažas valstybės tarnyboje

1. Ar Jums Jūsų darbo užmokesčio struktūra yra aiškiai suvokiama (pareiginė alga, priedai, priemokos)?

- ☐ Taip
- ☐ Ne

2. Jei į 1 klausimą atsakėte teigiamai, atsakykite į 3 klausimą. Jei į pirmą klausimą atsakėte neigiamai, tai kokios Jūsų darbo užmokesčio dalies skyrimas ir skaičiavimas Jums yra sunkiausiai suprantamas?

- ☐ Pareiginė alga
- ☐ Priemokos
- ☐ Priedai
- ☐ Kita

3. Ar galėtumėte tiksliai įvardinti, kaip yra skaičiuojamas Jūsų darbo užmokestis?

- ☐ Taip
- ☐ Ne

4. Ar žinote, koks yra valstybės tarnautojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis?

- ☐ Taip
- ☐ Ne

5. Ar Jūs tenkina dabartinė darbo užmokesčio sistema?

- ☐ Taip
- ☐ Ne

6. Ar Jūs patenkinti šiuo metu gaunamu darbo užmokesčiu?

- ☐ Taip
- ☐ Ne

- [ ] Iš dalies
- [ ] Kita

7. Kada paskutinį kartą didėjo Jūsų darbo užmokestis? (Neįskaitant padidėjusios pareiginės algos bazinio dydžio ar per krizę sumažinto darbo užmokesčio kompensavimo).

- [ ] Per pastaruosius 1 metus
- [ ] Per pastaruosius 3 metus
- [ ] Per pastaruosius 5 metus
- [ ] Daugiau nei prieš 10 metų
- [ ] Nedidėjo

8. Ar sutiktumėte, kad Jūsų darbo užmokestis tiesiogiai priklausytų nuo Jūsų darbo rezultatų?

- [ ] Taip
- [ ] Ne
- [ ] Iš dalies
- [ ] Kita

9. Kaip norėtumėte, kad būtų sprendžiamas Jūsų darbo užmokesčio dydis?

- [ ] Aukščiausiame lygmenyje (Seime, Vyriausybėje)
- [ ] Vietiniame lygmenyje (Įstaigoje)
- [ ] Kita

10. Kaip vertinate naują Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo projektą ir jame įtvirtintą naują valstybės tarnautojų darbo užmokesčio skaičiavimą (Įsigaliojimo data 2019 m. sausio 1 d.)?

- [ ] Teigiamai
- [ ] Neigiamai
- [ ] Neteko girdėti apie naują projektą
- [ ] Neturiu nuomonės

11. Ar buvote kada nors skatintas už gerą darbą valstybės tarnyboje (padėka, vardinė dovana, vienkartinė išmoka ar už ypatingus nuopelnus valstybės tarnybai buvote teikiamas valstybės apdovanojimui gauti)?

- [ ] Taip
- [ ] Ne

12. Kokių valstybės tarnautojų skatinimo priemonių pageidautumėte be esamų (padėka, vardinė dovana, vienkartinė išmoka, už ypatingus nuopelnus valstybės tarnybai tarnautojas gali būti teikiamas valstybės apdovanojimui gauti)?.

- [ ] Įrašykite

Forma patvirtinta Mykolo Romerio universiteto
Senato 2012 m. lapkričio 20 d. nutarimu Nr.1SN-10

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

2018 - 05 -
Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas), Teisės fakulteto, Viešosios teisės instituto Administracinės teisės magistrantūros studijų programos

---

(fakulteto / instituto, programos pavadinimas)

Studentė Aistė Viršilienė,
(vardas, pavardė)

„Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir skatinimo teisinio reguliavimo problemos“:

1. Yra atliktas savarankiškai ir sąžiningai;
2. Nebuvo pristatytas ir gintas kitoje mokslo įstaigoje Lietuvoje ar užsienyje;
3. Yra parašytas remiantis akademinio rašymo principais ir susipažinus su rašto darbų metodiniais nurodymais.

Man žinoma, kad už sąžiningos konkurencijos principo pažeidimą – plagijavimą studentas gali būti šalinamas iš Universiteto kaip už akademinės etikos pažeidimą.

_____ Aistė Viršilienė
(vardas, pavardė)