

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

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

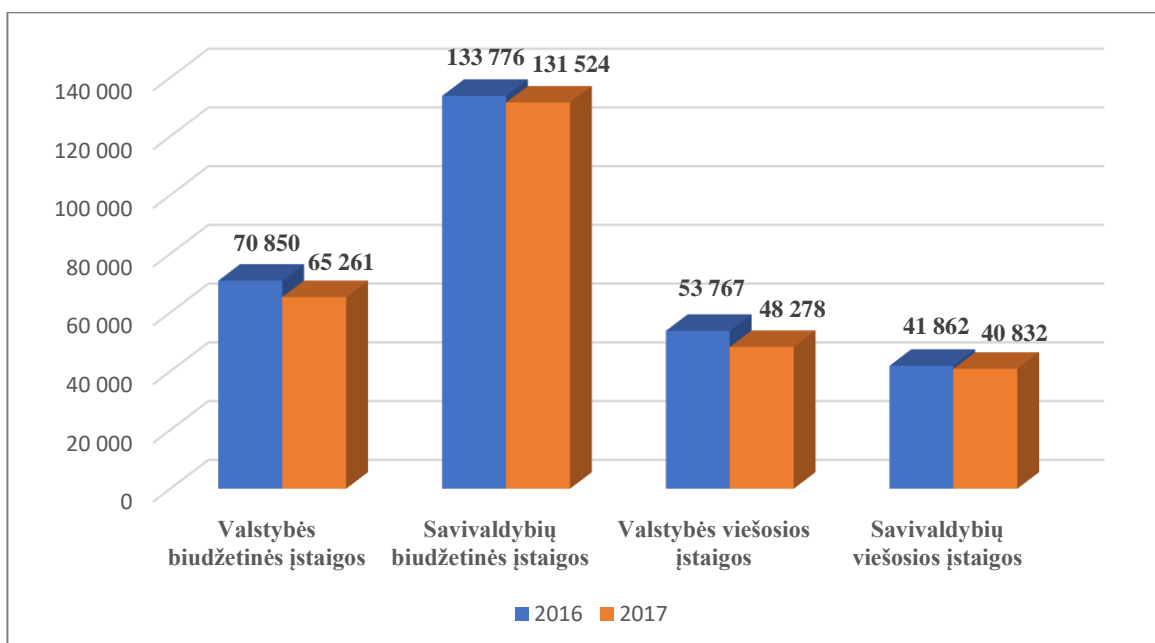
I. SITUACIJOS APŽVALGA

Ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategiją (toliau – Strategija) parengė Vyriausybės komisija Ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategijos projektui parengti, sudaryta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. gruodžio 5 d. nutarimu Nr. 1195 „Dėl Komisijos Ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategijos projektui parengti sudarymo”.

Strategijoje apžvelgiamas visas Lietuvos viešasis sektorius (toliau – viešasis sektorius), išskyrus valstybės ir savivaldybių valdomų įmonių ir kontroliuojamų akcinių bendrovių ir uždarytų akcinių bendrovių darbuotojus. Viešajam sektoriui priskiriamos visos biudžetinės įstaigos (tiek valstybės, tiek savivaldybių) ir viešosios įstaigos, kurių savininkas ar dalininkas yra valstybė arba savivaldybės.

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

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



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

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

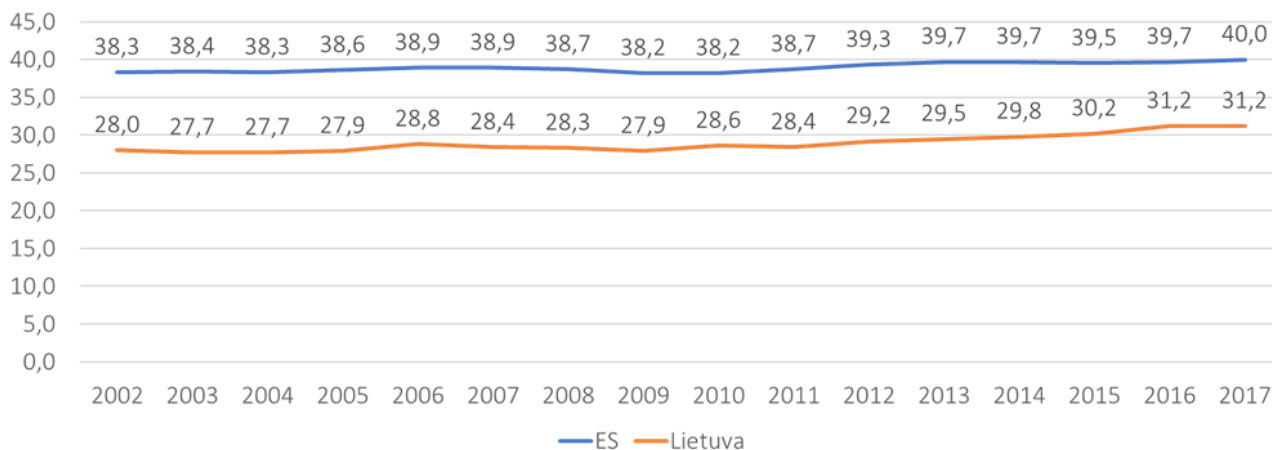
Viešojo sektoriaus dydis EBPO kontekste, proc. visų dirbančiųjų



Šaltinis: EBPO

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

Mokesolinių pajamų ir BVP santykis, proc.



Šaltinis: Eurostat

Viešojo sektoriaus darbo apmokėjimo reglamentavimas

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

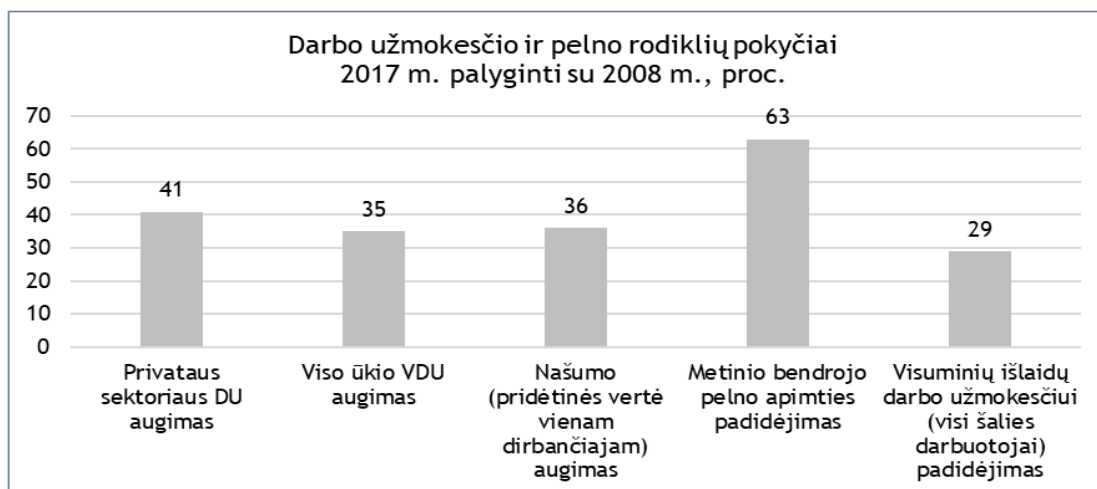
Valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų, valstybės politikų ir valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, vidaus tarnybos sistemos pareigūnų, teisėjų, prokurorų, Specialių tyrimų tarnybos pareigūnų, diplomatų, mokslo darbuotojų ir kt. darbo apmokėjimas reglamentuotas atskiruose įstatymuose.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

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

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

Viešojo sektoriaus darbo apmokėjimo analizė

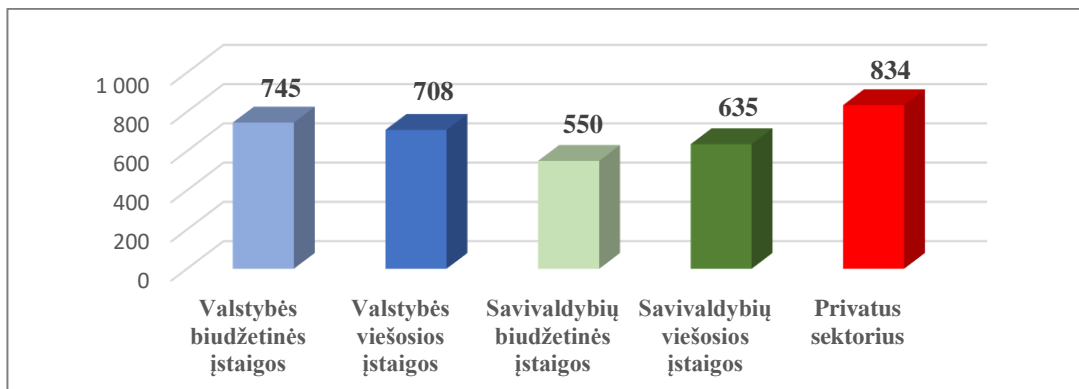
Viešojo sektoriaus darbo užmokesčio fondas 2017 metais sudarė 2433,9 mln. eurų. Viešasis sektorius yra didžiausias Lietuvos darbdavys, galintis daryti tam tikrą įtaką vidutinio darbo užmokesčio (toliau – VDU) dinamikai šalyje. Tiek per daug spartus, tiek ir per lėtas viešojo sektoriaus atlyginimų augimas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



Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas

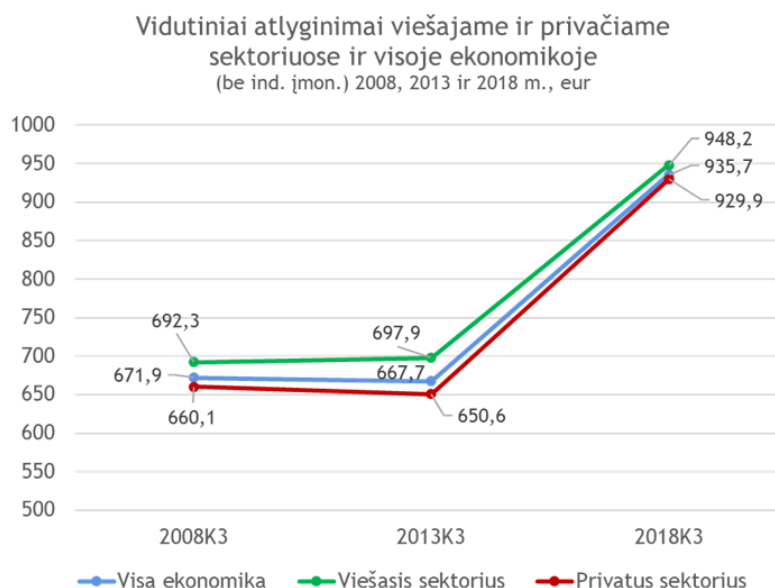
2017 metais valstybės biudžetinių įstaigų darbuotojų VDU mediana buvo 745 eurai, valstybės viešųjų įstaigų – 708 Eur. Savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų VDU mediana buvo 550 Eur, o savivaldybių viešųjų įstaigų darbuotojų – 635 Eur.

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



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

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



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

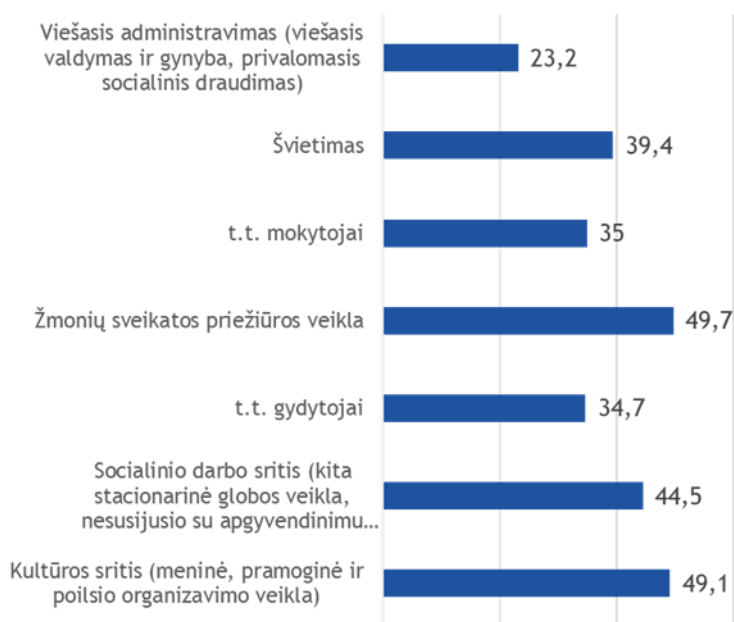
Šaltinis: Statistikos departamentas

Šalies VDU per 2008-2018 laikotarpį išaugo 39 proc., o viešojo sektoriaus vidutinis atlyginimas – 37 proc. Infliacija per dešimtmetį padidėjo 25,73 proc. Tokiu būdu fiksuojamas ir realus VDU darbo užmokesčio augimas. Viešojo sektoriaus VDU ir šalies VDU santykis 2008 metais buvo 103 proc., o 2018 metais – 101 proc. Įdomu pastebėti, kad paskutinis dešimtmetis gali būti suskirstytas į du laikotarpius.

Pirmajame laikotarpyje (2008-2013 m.) tiek VDU, tiek viešojo sektoriaus darbuotojų atlyginimai praktiškai nedidėjo, išskyrus mokytojus, kuriems atlyginimai per šį laikotarpį išaugo 11,2 proc. Kitoms viešojo sektoriaus grupėms atlyginimai nedidėjo, arba netgi mažėjo, pavyzdžiui valstybės tarnautojų atlyginimai sumažėjo 8,4 proc.

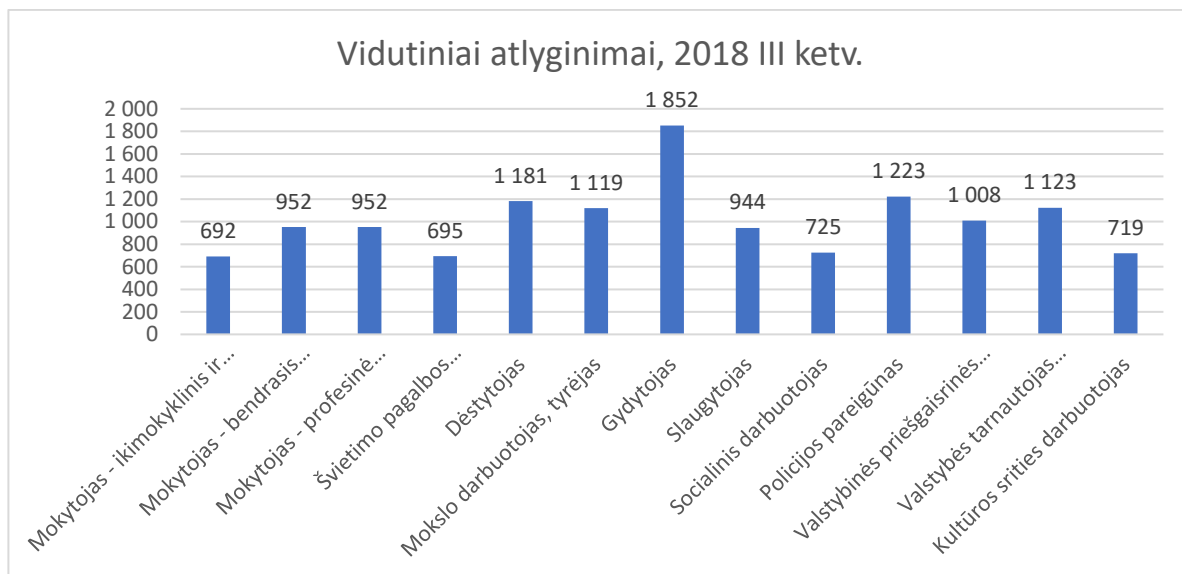
Antrajame laikotarpyje (2014-2018 m.) jau pastebimas ryškus atlyginimų augimas tiek visoje ekonomikoje, tiek ir viešajame sektoriuje. Ypač sparčiai augo vidutiniai atlyginimai sveikatos apsaugos srityje (49,7 proc.), nedaug atsiliko kultūros darbuotojų VDU (išaugo 49,1 proc.). Mokytojų atlyginimai per šį laikotarpį išaugo 35 proc. Valstybės tarnautojų atlyginimai išaugo sąlyginai mažiausia dalimi, lyginant su 2008 metais, padidėjo 23,2 proc.

Darbo užmokesčio augimas per dešimtmetį, proc.



Šaltinis: Statistikos departamentas

Per dabartinės XVII-os Vyriausybės kadenciją atlyginimai buvo didinami sparčiausiais tempais per dešimtmetį visiems viešojo sektoriaus darbuotojams. Pavyzdžiui, per 2017-2018 m. laikotarpį labiausiai didėjo sveikatos apsaugos sektoriaus atlyginimai – 20,4 proc., socialinės apsaugos sektoriuje algos paaugo 16,6 proc., švietime padidėjo 13,7 proc., kultūros ir meno darbuotojų atlyginimai išaugo 11,2 proc. Valstybės tarnyboje algos padidėjo 11,8 proc.



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

Pareiginės algos bazinis dydis

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

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

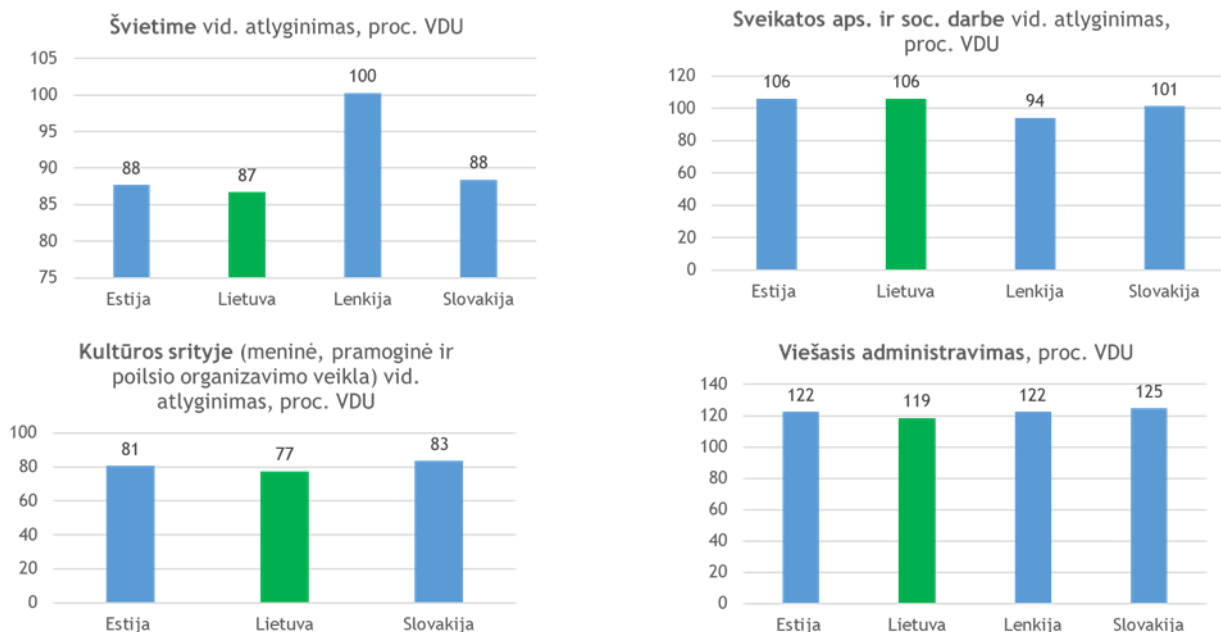
Siekiant BD padidinti 1 euru, iš valstybės biudžeto reikėtų apie 25 mln. eurų.

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

atsakinga fiskaline politika ir tenkintų Lietuvos Respublikos fiskalinės sutarties įgyvendinimo konstituciniame įstatyme ir ES teisės aktuose nustatytas fiskalinės drausmės taisyklės.

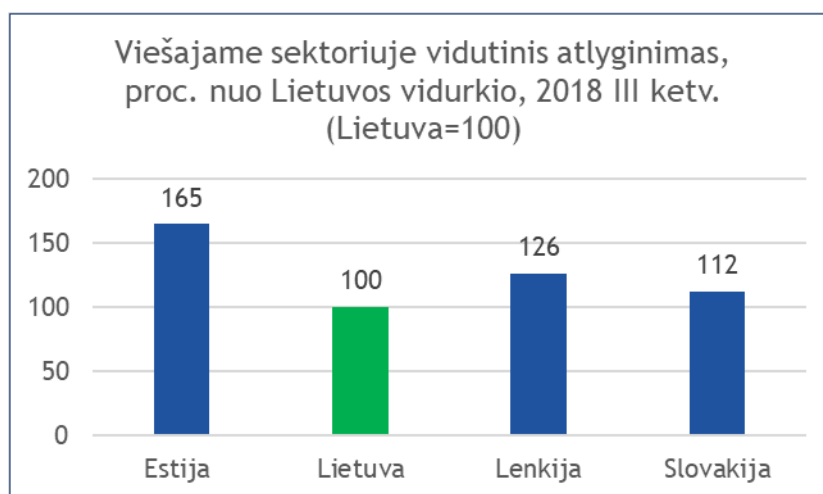
Palyginimas tarptautiniame kontekste

Lietuvos viešojo sektoriaus darbuotojų atlyginimai procentine išraiška nuo šalies VDU ženkliai nesiskiria nuo panašaus ekonominio išsivystymo lygio regiono valstybių Estijos, Lenkijos ir Slovakijos.



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

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



Šaltinis: Valstybių statistikos departamentų duomenimis.

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

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

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

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

Viešasis sektorius kaip ir bet kuris privatus sektorius turi būti vertinamas per kaštų-naudos prizmę. Būtina didinti viešojo sektoriaus efektyvumą ir ieškoti vidinių atlyginimų didinimo rezervų atskirose viešojo sektoriaus srityse, ypač švietime, sveikatos apsaugos sistemoje ir viešajame valdyme. Egzistuoja tarptautinė praktika skatinti struktūrinės pertvarkos mokant atlyginimų bonusus už konkrečius sektorinius rezultatus. Tai gali būti efektyvu trijose srityse: švietimas, sveikatos apsauga, valstybės tarnyba. Šiomis sritimis apsiribojama, nes įrodymų gausa tarptautinėje literatūroje koncentruojasi būtent ties šiomis sritimis. Tarptautinėje praktikoje metiniai bonusų dydžiai svyruoja įvairiai, labiau koncentruojasi į 20-100 proc. nuo mėnesinio atlyginimo. Bonusais už rezultatus pasižymi pažangių valstybių viešieji sektoriai.

Viešasis valdymas

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

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

Statutinėje valstybės tarnyboje 2010-2018 m. stebimos esminės sektoriaus reformavimo ir optimizavimo tendencijos: vidaus tarnybos sistemoje tarnautojų skaičius sumažėjo nuo 19 713 tarnautojų 2010 m. iki 15 992 tarnautojų 2018 m. (20 proc.). Tuo tarpu policijos pareigūnų vidutinis darbo užmokestis didėjo nuo 934 Eur 2014 metais iki 1238 Eur 2018 m. (32,5 proc.), priešgaisrinės

apsaugos ir gelbėjimo pareigūnų - nuo 763 Eur 2014 metais iki 1004 Eur 2018 m. (31,6 proc.). Kalėjų departamentui prie Teisingumo ministerijos pavaldžių statutinių įstaigų (toliau – kalėjų įstaigos) sistemoje pareigūnų skaičius sumažėjo 10 proc., t. y. nuo 2819 sumažėjo iki 2554 pareigūnų lyginant 2008 ir 2018 metus, o vidutinis darbo užmokestis 2018 m. sudarė 996 Eur (augo 24 proc.).

Nagrinėjant pokyčius teisėtvarkos ir teismų sistemose, taip pat stebimi pokyčiai: prokuratūrose 2008 metais dirbo 886 prokurorai, tuo tarpu jų skaičius 2018 m. sumažėjo iki 666, t. y. 24 proc. Vidutinis prokuroro darbo užmokestis 2008-2018 m. didėjo 34 proc.: 2008 m. sudarė 1615 Eur, 2018 m. - 2464 Eur. Teisėjų skaičius per 10 metų nekito – teismuose dirbo 787 teisėjai. Žemiausios grandies apylinkių teismų teisėjų (teismuose kuriuose dirba virš 15 teisėjų) atlyginimas 2009 m. pabaigoje sudarė 1850 Eur, o nuo 2019 m. sausio 1 d. jis išaugs iki 2802 Eur (augimas sudaro 51 proc.). Aukščiausiojo teismo teisėjo atlyginimas nuo 2502 Eur 2009 m. padidės iki 3321 Eur 2019 m., t. y. 33 proc.).

Valstybės politikų, išskyrus merus ir jų pavaduotojus bei valstybės pareigūnų, išskyrus prokurorus, žvalgybos pareigūnus ir Lietuvos administracinių ginčų komisijos pirmininką, jo pavaduotoją ir narius (toliau – Administracinių ginčų komisijos nariai), nuo 2014 metų, kai pareiginių algų dydžiai buvo sugrąžinti į prieš kriziniu laikotarpiu galiojančius pareiginių algų dydžius, jie nė karto nebuvo didinti. Merų ir jų pavaduotojų pareiginės algos buvo peržiūrėtos 2015 m. balandžio 21 d. įstatymu Nr. XII-1630 ir padidintos 52 – 71 procentu. Administracinių ginčų komisijos narių pareiginės algos buvo padidintos nuo 2019 m. sausio 1 d.

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

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

Švietimo sektorius

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

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

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

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

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

2017 m. lapkričio 22 d. Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėje sutartyje Nr. S-631 bendrojo ugdymo, neformaliojo švietimo, profesinio mokymo srityse susitarė inicijuoti teises prielaidas pedagoginių darbuotojų darbo užmokesčiui iki 2022 m. didinti. Nuo 2019 m. kiekvienais metais iki birželio 1 d., atsižvelgus į Lietuvos Respublikos Vyriausybės programą ir šalies ekonominę raidą, finansines galimybes, peržiūrėti galimybes didinti pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientus. Pasiiekti, kad 2020 m. vidutinis mokytojų darbo užmokestis būtų ne mažesnis kaip 1000 Eur. Mokslo ir studijų srityje sutarta sudaryti prielaidas dėstytojų, mokslo darbuotojų ir kitų tyrėjų atlyginimams didinti 2018–2022 m.

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

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

Sveikatos apsaugos sektorius

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

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

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

2018 m. III ketv. gydytojų bruto VDU siekė 1852 eurus ir sudarė 198 proc. šalies VDU (935,7 euro), slaugytojų – 944 eurai.

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

Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos (toliau – LNSS) šakos kolektyvinėje sutartyje sutarta siekti, kad gydytojų VDU 2020 m. II pusmečio pradžioje būtų ne mažesnis kaip 3 šalies VDU, slaugytojų – ne mažesnis kaip 1,5 šalies VDU, o LNSS biudžetinio sektoriaus šakos kolektyvinėje sutartyje suderėtas didesnis DU visiems savivaldybių visuomenės sveikatos biurų visuomenės sveikatos

specialistams (A lygio pareigybių minimalus pareiginės algos koeficientas – 5,28; B lygio – 4,52), taip pat nustatyti kintamosios dalies nustatymo kriterijai ir dydžiai, atsižvelgiant į metinio vertinimo rezultatus.

Kultūros sektorius

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

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

Kultūros sektoriuje dirba 23 tūkst. darbuotojų (1,71 proc. visų dirbančiųjų), iš jų virš 60 proc. dirba savivaldybių įstaigose. Kiek daugiau nei pusė darbuotojų (13 tūkst.) dirba viešojo sektoriaus įstaigose (Kultūros ministerijos valdymo srities kultūros įstaigose – 4,6 tūkst., savivaldybių įstaigose – 6,9 tūkst., 1,5 tūkst. – mokyklų bibliotekose ir kitose žinybinėse kultūros įstaigose (pvz. Medicinos biblioteka, Transporto muziejus, VRM Reprezentacinis pučiamųjų orkestras ir pan.), kita ženkliai dalis kultūros darbuotojų dirba nevyriausybinėse organizacijose (toliau – NVO) ir privačiame sektoriuje.

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

Nors kultūra yra savarankiškoji savivaldybių funkcija, centrinė valdžia kultūros funkcijoms įgyvendinti skiria daugiau lėšų nei vietos savivalda. Savivaldybių kultūros įstaigose darbuotojų atlyginimai yra mažesni nei dirbančių centrinės valdžios įstaigose.

Atskirose savivaldybėse kultūros ir meno darbuotojų bruto VDU svyruoja nuo 473 iki 826 eurų.



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

XVII-os Vyriausybės programoje įtvirtintas siekis sulygtinti kultūros ir švietimo darbuotojų darbo užmokesčio dydžius. 2019 m. kultūros ir meno darbuotojų darbo užmokesčio didinimui valstybės biudžete skirta 5,7 mln. Eurų. 2020 m. ir 2021 m. taip pat planuojama skirti dar po 5 mln. eurų.

Socialinės apsaugos sektorius

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

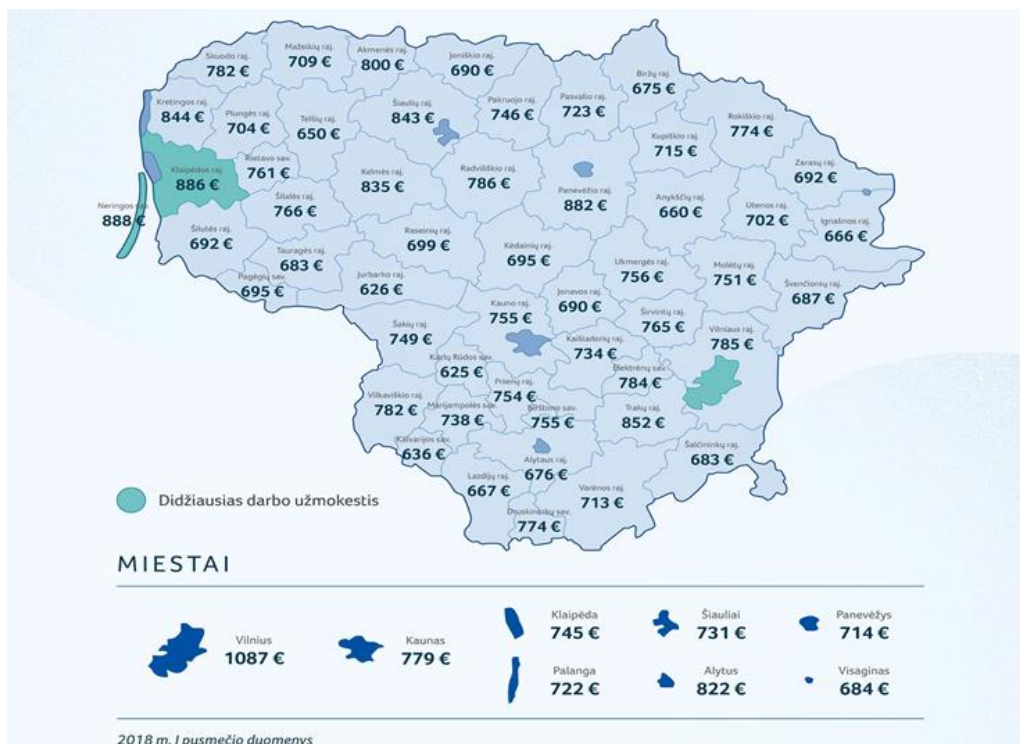
Išlaidos socialinės apsaugos sektoriaus darbo užmokesčiui Lietuvoje (0,7 proc. BVP) taip pat yra mažesnės už ES šalių vidurkį (0,9 proc. BVP). Estijoje jos sudaro 1,2 proc., Lenkijoje – 0,8 proc., Latvijoje – 0,5 proc. BVP.

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

2018 m. III ketv. socialinių paslaugų srities darbuotojų bruto VDU buvo 725 eurai ir sudarė 77,4 proc. šalies VDU (935,7 euro). Per pastaruosius 10 metų jis padidėjo 1,86 karto (2008 m. buvo 389 eurai).

Už socialinių paslaugų teikimo užtikrinimą gyventojams yra atsakingos savivaldybės. Tačiau socialinių paslaugų poreikis savivaldybėse tenkinamas tik iš dalies ir tikėtina augs, atsižvelgiant į demografinės tendencijas. Savivaldybės socialinėms paslaugoms 2017 m. vidutiniškai išleido 3 proc. savo biudžeto išlaidų ir šių išlaidų dalis tarp savivaldybių svyruoja nuo 1,3 proc. iki 6,2 proc.

Atskirose savivaldybėse socialinių paslaugų srities darbuotojams mokamas bruto VDU yra skirtingas ir svyruoja nuo 625 iki 1087 eurų.



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

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

II. VIEŠOJO SEKTORIAUS EFEKTYVUMO IR FINANSAVIMO PROBLEMOS

Viešasis valdymas

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

Ypatingas dėmesys turėtų būti skirtas savivaldybių įstaigų efektyvumo didinimui: nors vienam sąlyginiam savivaldybės administracijos darbuotojui teko aptarnauti 218 gyventojų, t. y. 7 gyventojais mažiau nei 2016 metais, tačiau pareigybių skaičius savivaldybių administracijose didėjo, taip pat didėjo savivaldybių organizacijų darbo užmokesčio fondas (4,6 proc. lyginant 2016 ir 2017

metus). Pažymėtina, kad savivaldybių įstaigose yra kur kas daugiau darbuotojų, gaunančių atlyginimą mažesnę už šalies VDU.

Igyvendinant naujos redakcijos Vidaus tarnybos statutą statutinių pareigūnų darbo užmokesčio kėlimo etapais, tolygiai didinant statutinių pareigūnų pareiginės algos koeficientus tiek žemiausios grandies, tiek aukštesnių grandžių pareigūnams, tam pasirenkant ilgalaikius ir veiksmingus realaus darbo užmokesčio kėlimo būdus, valstybės biudžete turėtų būti numatytas reikalingo dydžio finansavimas, siekiant, kaip numatyta Vyriausybės programoje, kad 2020 m. pareigūnų darbo užmokestis būtų padidintas iki 30 proc. palyginus su 2016 m. Pažymėtina, kad iš esmės visose vidaus reikalų statutinėse įstaigose struktūrinės reformos yra įgyvendintos centralizuojant bendrąsias funkcijas, atsisakant papildomų administravimo grandžių, optimizuojant valdymo struktūras ir valdymo išlaidas, todėl galimybės didinti darbo apmokėjimą iš vidinių resursų yra ribotos. Tačiau šios priemonės nepakankamos kalėjimų ir muitinės įstaigose.

Vis dar nepakankama institucijų ir jose dirbančių darbuotojų orientacija į rezultatą. Būtina toliau plėtoti į pasiekimus ir objektyviai vertinamus institucijų ir darbuotojų veiklos rezultatus orientuotą papildomo motyvavimo sistemą - reikalinga veiksminga institucijų ir darbuotojų, pasiekusių geriausius individualius ir grupinius rezultatus, motyvavimo sistema. Ši motyvavimo sistema galėtų būti siejama su visam viešajam sektoriui nustatomais kokybiniais rodikliais, pvz. pažanga mažinant socialinę atskirtį, korupcijos ir šešėlinės ekonomikos mastą ar panašiais rodikliais. Jei šie rodikliai gerėja, tai turėtų atsispindėti sektoriui skirto finansavimo ir darbo užmokesčio apimtyse.

Savarankiškumas ir nepriklausomumas yra esminė sąlyga užtikrinanti rinkos priežiūros institucijų sprendimų veiksmingumą ir nešališkumą, todėl institucijoms būtinos adekvataus finansavimo, o taip pat personalo formavimo nepriklausomumo garantijos. Pažymėtina, kad šiuo metu esami rinkos priežiūros institucijų vadovų darbo užmokesčiai nėra proporcingi jiems priskirtoms atsakomybėms, priimamų sprendimų poveikiui reguliuojamiems sektoriams ir visai ekonomikai bei reikalingai vadovų kvalifikacijai. Minėtose institucijose dėl plataus funkcijų pobūdžio, reikalingų kompetencijų ir nekonkurencingų darbuotojų atlyginimų, lyginant su jų reguliuojamose srityse dirbančių atitinkamo lygmens darbuotojų darbo užmokesčiu, susiduriama su kompetentingų specialistų pritraukimo problema, didele priežiūros institucijose dirbančių darbuotojų kaita.

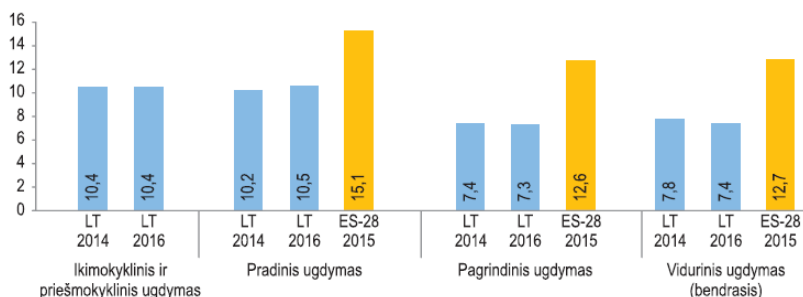
Švietimo sektorius

Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis 2017–2018 mokslo metų pradžioje Lietuvos mokyimo įstaigose mokėsi ir studijavo 486 tūkst. mokinių ir studentų. 2010–2017 m. šis skaičius sumažėjo 166 tūkst. arba 25,5 proc. Mažėjant besimokančiųjų skaičiui, personalo ir institucijų skaičius nėra taip greitai mažinamas.

1. Nepakankamai efektyvios bendrojo ugdymo institucijos.

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

Vienam mokytojui tenkantis mokinių skaičius*
(ŠMM, Švietimo apžvalga, 2018)



* Sutartinis mokytojo etatas.

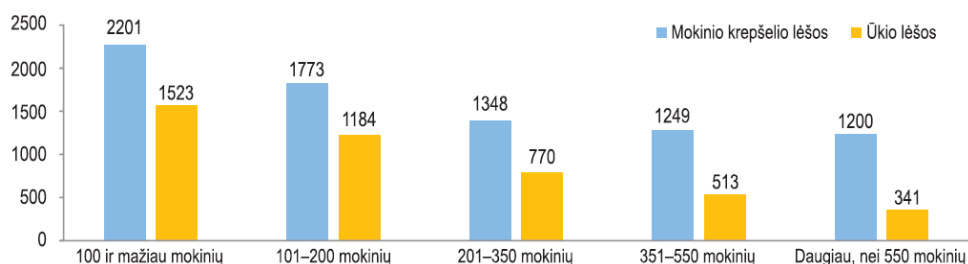
Duomenų šaltinis: Eurostatas

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

2012 m. pedagogikos krypties bakalauro studijas baigė beveik 2400, o 2018 m. tik 900 absolventų. Į mokyklas ateinant vis mažiau jaunų mokytojų, neužtikrinama natūrali mokytojų kaita, kuri sąlygoja mokytojų bendruomenės senėjimą. 2013 m. vyresni nei 50 metų mokytojai sudarė 43 proc. visų mokytojų. Per trejus metus vyresnių nei 50 metų mokytojų dalis bendrame mokytojų skaičiuje išaugo 5 proc. punktais. 2016 m. 48 proc. pagrindinio ugdymo mokytojų buvo 50 m. arba vyresni. Tai leidžia daryti išvadą, kad, nepaisant dabartinės perteklinės mokytojų pasiūlos, vidutiniu ir ilguoju laikotarpiu mokykloms mokytojų pradės trūkti.

1.2. Neracionalus švietimo įstaigų tinklas. Lyginant su kitomis ES šalimis, Lietuvoje komplektuojamos vienos mažiausių pradinio ir pagrindinio ugdymo klasės: 2017 m. pradinio ugdymo klasėse mokėsi vidutiniškai po 17 mokinių (ES šalių vidurkis – 20), pagrindinio ugdymo klasėse – po 18 mokinių (ES šalių vidurkis – 21). Švietimo informacinių technologijų centro (toliau -ITC) duomenimis 27 savivaldybėse vidutinis mokinių skaičius klasėje neperkopia 15. Mažėjant vidutiniam klasių dydžiui daugelio mokyklų pastatai tapo per dideli jų poreikiams, o jų šildymui ir priežiūrai reikia išleisti vis didesnę išteklių dalį.

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



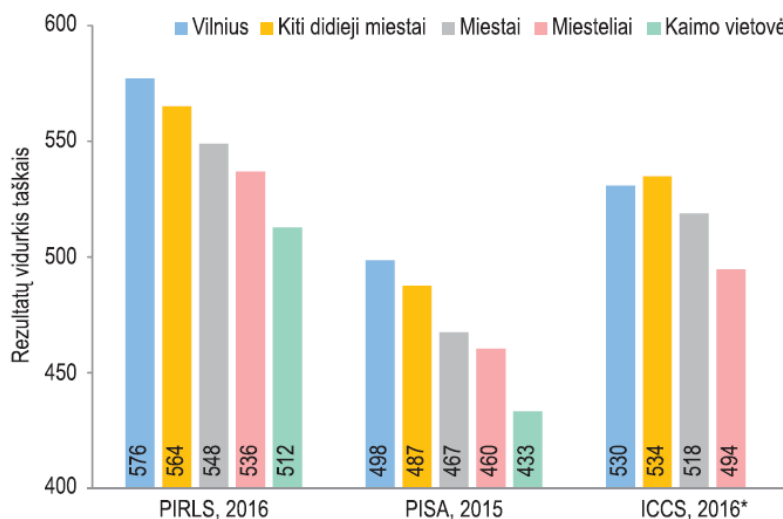
2016 m. vienas mokinio krepšelis mažiau nei 100 mokinių turinčioje mokykloje vidutiniškai buvo beveik dvigubai didesnis negu daugiau kaip 550 mokinių turinčios mokyklos mokinio krepšelis, o vidutinės ūkio lėšos vienam mokiniui didesnės daugiau nei keturis kartus. Vienam mokiniui tenkančios mokinio krepšelio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

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

Priešingai, mažėjant mokinių skaičiui, klasės nesukomplektuojamos ir yra jungiamos. Didelis mokyklų tinklas lemia tai, kad mokytojai dirba keliose mokyklose ir todėl nemotyvuojami siekti mokinių aukštesnių pasiekimų. Neretai sprendžiant mokytojų trūkumo, viso krūvio sudarymo toje pačioje mokykloje problemą (ypač tai būdinga kaimiškoms vietovėms), skirtingus gamtos mokslų dalykus moko vienos gamtamokslinės disciplinos (pvz., biologijos, fizikos ar chemijos) specialistai arba net ne gamtos mokslų mokytojai. Todėl gamtos mokslai Lietuvos mokyklose labai dažnai mokomi tik teoriškai, o eksperimentiniai darbai nėra atliekami.

1.3. Bendrojo ugdymo kokybė ir jos netolygumai kaimo ir miesto vietovėse. Pagal tarptautinių mokinių pasiekimų tyrimų rezultatus iš devynių tyrimų, atspindinčių rezultatų pokyčio tendencijas, šeši tyrimai rodo mokinių pasiekimų gerėjimą (PIRLS skaitymo (IV klasė), TIMSS gamtos mokslų (IV klasė), matematikos (IV klasė), gamtos mokslų (VIII klasė), matematikos (VIII klasė), ICCS pilietiškumo). Dviejuose tyrimuose yra statistiškai nereikšmingas rezultatų pablogėjimas (PISA matematinio raštingumo ir skaitymo). Vienas tyrimas (PISA gamtamokslinio raštingumo) rodo reikšmingą pablogėjimą. Taip pat atkreiptinas dėmesys ir į miesto ir kaimo vietovių mokinių pasiekimų atotrūkį.

*Mokinių pasiekimų skirtumai miesto ir kaimo vietovėse
(ŠMM, Švietimo apžvalga, 2018)*



* Pastaba. ICCS tyrimo miestelių ir kaimo vietovių rezultatai sujungiami.

Duomenų šaltiniai: PIRLS 2016 m.,
ICCS 2016 m., PISA 2015 m. ataskaitos

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

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

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

2. Nepatrauklus profesinis mokymas ir menkas jo atitikimas darbo rinkos poreikiams

Pagal moksleivių, besimokančių profesinio mokymo įstaigose, dalį Lietuva yra 24 vietoje iš 26 ES valstybių. 2016 m. Lietuvoje profesinio mokymo įstaigose mokėsi mažiau nei trečdalis (27,2 %) vidurinio išsilavinimo siekiančių mokinių, kai ES vidurkis siekė 49,3 proc. Dėl nepakankamo skaičiaus profesinį mokymą baigusių asmenų labai trūksta profesinę kvalifikaciją turinčių darbuotojų.

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

2017 metais 56 proc. profesinio mokymo absolventų 6 mėn. po baigimo dirbo samdomą darbą. Palyginti su profesinio mokymo įstaigų absolventais, praėjus tam pačiam laikui po studijų ar mokymo baigimo, aukštųjų mokyklų absolventų įsidarbinamumas reikšmingai didesnis – 83 proc., nors dalis jų dirba aukštos kvalifikacijos nereikalaujantį darbą.

3. Nepakankama aukštojo mokslo kokybė ir netolygus mokslo ir studijų institucijų darbuotojų darbo apmokėjimas

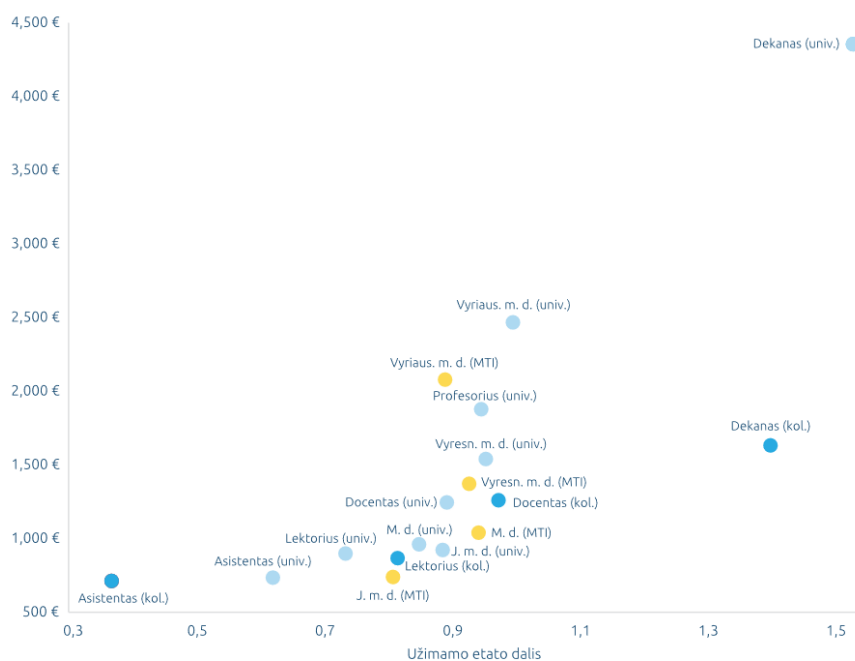
Lietuva pirmauja ES pagal gyventojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, dalį. 2017 m. Lietuvoje aukštąjį išsilavinimą turėjo 58 proc. 30 - 34 metų amžiaus gyventojų, kai vidutiniškai ES aukštąjį išsilavinimą turinčių 30 - 34 metų amžiaus gyventojų dalis sudarė 39,9 proc. 2018 m. Lietuvoje veikė 22 universitetai,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

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

Mažėjantis studentų skaičius ir ilgą laiką nedidinti aukštojo mokslo sektoriaus darbuotojų atlyginimai lemia dalies dėstytojų pasirinkimą visiškai arba iš dalies (liekant dirbti antraeilėse pareigose) palikti aukštojo mokslo sektorių. Tai taip pat daro neigiamą poveikį studijų ir mokslo kokybei.

Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis 2017 m. iki mokesčių pagrindinėje darbovietėje valstybinėse mokslo ir studijų institucijose pagal pagrindines pareigas ir užimamą etato dalį

(Duomenys: MOSTA)



Žymėjimas: m. d. – mokslo darbuotojas; j. m. d. – jaunesnysis mokslo darbuotojas; MTI – mokslinių tyrimų institutai; mėlyna – universitetų darbuotojai; geltona – mokslinių tyrimų institutų darbuotojai; raudona – kolegijų darbuotojai
Šaltinis: ŠVIS. Skaičiavimai: MOSTA

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

Sveikatos apsaugos sektorius

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

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

Lietuvoje didelis mirtingumas dėl miokardo infarkto ar insulto. Mirčių, kurių galima buvo išvengti po kreipimosi į gydymo įstaigą skaičius (išvengiamas mirtingumo rodiklis) Lietuvoje buvo net du kartus didesnis nei ES vidurkis – 431 atvejis 100 tūkst. gyventojų, o ES – 204. Tai rodo, kad sveikatos priežiūros sistemos veiksmingumą galima gerokai padidinti.

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

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

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

Kultūros sektorius

Nors kultūros įstaigų tinklą numatyta optimizuoti nuo 2010 m., nėra pagrįstų duomenų, ar lėšos panaudojamos efektyviausiu būdu. Finansavimas nesiekiamas su veiklos rezultatais. Centrinės ir vietos valdžios kultūros funkcijų įgyvendinimas nėra koordinuojamas, nėra minimalaus paslaugos standarto. Kultūros paslaugos nėra tarp vietos savivaldos prioritetų.

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

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

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

Socialinės apsaugos sektorius

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

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

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

Egzistuoja regioniniai skirtumai tarp savivaldybių, užtikrinant socialines paslaugas šalies gyventojams ir apmokant už darbą socialinių paslaugų srities darbuotojams.

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

Esant nepakankamam socialinių darbuotojų skaičiui, visuomenėje gilėja socialinės problemos.

III. VIEŠOJO SEKTORIAUS DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO IR FINANSAVIMO DIDINIMO PRINCIPAI

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

- Vykdyti nuoseklią viešojo sektoriaus efektyvumo didinimo, viešųjų paslaugų kokybės gerinimo ir viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio didinimo politiką.
- Darbo užmokesčių didinti tiek skiriant papildomų valstybės biudžeto lėšų, tiek ir iš vidinių sektorių efektyvumo didinimo resursų.
- Mažinti viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio netolygumus ir disbalansą, atsirandantį dėl darbo užmokesčio reglamentavimo skirtinguose įstatymuose ir nesisteminių šių įstatymų pakeitimų.

- Pareiginės algos bazinį dydį išlaikyti pagrindine viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio baze.
- Mažinti viešojo sektoriaus tos pačios kvalifikacijos darbuotojų darbo apmokėjimo skirtumus.
- Nustatant vadovų pareiginės algos koeficientų dydžius išlaikyti proporcingumą su mažiausiais specialistų pareiginės algos koeficientais.
- Užtikrinti, kad didinant vieno sektoriaus darbuotojų atlyginimus, atitinkamai būtų didinami atlyginimai ir analogiškos specialybės darbuotojams, kurie dirba kitų sektorių finansuojamose įstaigose (pvz., sveikatos priežiūros darbuotojų, dirbančių kalėjimų įstaigose ar socialinės globos įstaigose, kultūros darbuotojų, dirbančių švietimo įstaigose ir kt.).
- Siekti, kad į viešojo sektoriaus struktūrinių reformų procesą plačiau ir aktyviau įsitrauktų savivalda.
- Vykdamas švietimo, sveikatos apsaugos ir kultūros ir meno įstaigų tinklo reformas, atsižvelgti į tolygios regioninės plėtros politikos poreikius.
- Skatinti socialinius partnerius sudaryti nacionalines ir šakos kolektyvines sutartis ir jose papildomai reguliuoti viešojo sektoriaus darbuotojų atlyginimų koeficientus, konstruktyviai bendradarbiaujant ieškoti sprendimų ir kompromisų, derantis dėl viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo.

IV. VIEŠOJO SEKTORIAUS DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO GERINIMO SIŪLYMAI

Šiame Strategijos skyriuje pateikiamos viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo gerinimo priemonės: dėl pareiginės algos bazinio dydžio didinimo, horizontalios priemonės, taikytinos visiems sektoriams bei atskirų sektorių darbuotojų darbo užmokesčio didinimo ir darbo apmokėjimo didinimo siūlymai, kurie siejami su sektoriniais veiklos rodikliais ir vykdomomis struktūrinėmis reformomis.

1. Pareiginės algos bazinis dydis

- Per 2 metus (2020-2021 m.) atstatyti iki ekonominės krizės buvusį BD (183 eurai), konkretų dydį kiekvienais metais siekti suderėti nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje.
- Keisti įstatymuose nustatytą BD indeksavimo mechanizmą, užtikrinant nuo 2022 m. kasmetinį automatinį BD indeksavimą pagal infliaciją, t.y., pagal valdžios sektoriaus biudžetų planavimo metu apskaičiuotą ir patvirtintą indeksavimo koeficientą, kuris būtų apskaičiuojamas kaip trejų metų žinomas faktinis vidutinės metinės infliacijos indeksas, tačiau ne didesnis negu 2 proc., taip pat paliekant nuostatą dėl BD nemažinimo (išskyrus atvejus, kai iš esmės pablogėja valstybės ekonominė ir finansinė būklė). Kartu numatyti galimybę nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje (derybose su profesinėmis sąjungomis) BD papildomai padidinti, tačiau ne daugiau kaip iki 1 proc. Tokiu būdu užtikrinant, kad BD metinis augimas negalėtų būti didesnis kaip 3 proc.

2. Kitos priemonės (bendros visiems sektoriams)

2.1. Siekiant mažinti socialinę atskirtį, didelius darbo užmokesčio skirtumus tarp vadovaujančių ir žemesnes pareigas einančių darbuotojų, iki 2022 m. (kolektyvinėse sutartyse nustatytais atvejais – ir anksčiau) pasiekti, kad viešajame sektoriuje mažiausia pareiginė alga (jos pastovioji dalis) būtų ne mažesnė kaip 50 proc. šalies VDU, iki 2025 m. -60 proc. šalies VDU.

2.2. Įstatyminiu lygmeniu suregulamentuoti viešųjų įstaigų, kurių dalininkė arba savininkė yra valstybė arba savivaldybė, vadovų ir darbuotojų darbo apmokėjimą

2.3. Tobulinti specialistų poreikio planavimą šalyje, vertinti paslaugų poreikio regionuose pokyčius, specialistų krūvius, prognozuoti specialistų poreikį, siekiant subalansuoti atskirų sričių specialistų pasiūlą ir paklausą ir taip užtikrinti efektyvesnę lėšų naudojimą ir planavimą.

2.4. Sukurti ir pradėti naudoti sektorinius kokybinius rodiklius (ang. *benchmark*), juos siejant su papildomu darbo apmokėjimu konkrečiame sektoriuje:

- Įstatyminiu lygmeniu įtvirtinti vienkartinių metinių premijų skyrimą darbuotojams, dirbantiems tam tikrame viešųjų paslaugų sektoriuje, už sektorinių (sisteminių) kokybinių rodiklių pasiekimą. Kolektyvinėse šakinėse sutartyse numatyti sektorinius viešųjų paslaugų kokybės vertinimo rodiklius, nuo kurių vykdymo priklausytų sektoriaus finansavimo didinimas. Metinių sektorinių premijų sistemą pradėti taikyti pasirinktose pilotinėse srityse nuo 2020 m.
- Siūlomi vienkartinių sektorinių premijų (bonusų) už rezultatyvumą dydžiai ir skyrimo kriterijai:
 - a) siūloma skirti vienkartinę metinę premiją už teikiamų viešųjų paslaugų gerinimo rezultatus **sektoriaus mastu** – iki 1 mėn. atlyginimo dydžio (galutinė premija apskaičiuojama pagal rodiklių apibendrintą įvertinimą). Kadangi tarptautinės praktikos įrodymai dėl premijų už rezultatus efektyvumo daugiausiai egzistuoja trijose srityse (sveikatos apsauga, švietimas, valstybės valdymas)[1], o Lietuvos ekspertai teigia, kad apmokėjimas už sisteminius rezultatus – efektyvi kryptis, pilotinius projektus premijoms už rezultatus sektoriaus mastu trijų metų ciklui siūloma taikyti viešajame valdyje, sveikatos paslaugų sektoriuje ir mokyklinio ugdymo paslaugų sektoriuje. Siekiami rezultato rodikliai švietimo ir sveikatos apsaugos srityse atitinka tuos, numatytus 2018 m. Vyriausybės suformuotame *šešių struktūrinių reformų* pakete. Premija išmokama T+1 metais pagal T-1 metams nustatytų rodiklių pasiekimą (žr. 2 priedą).
 - b) papildomi asignavimai **atitinkamai sričiai** skiriami už įgyvendintus struktūrinius pertvarkymus pagal principą T+1 (premijos išmokėjimo metai) už rodiklių pasiekimą T-1 metais:

[1] „A review of the evidence on the impact, effectiveness and value for money of performance-related pay in the public sector“

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/381600/PRP_final_report_TWF_Nov_2014.pdf [2] <http://lrv.lt/uploads/main/documents/files/LRV%206%20strukturines%20reformos.pdf>

Sektorius: Metai:	Mokyklinis ugdymas	Profesinio rengimo centrai	Aukštosios mokyklos	Kultūros sritis	Sveikatos sritis
2020-2025 m.	Efektyvumo didinimo pertvarkų apibūdinimai:				
	Bendrojo ugdymo mokyklų, turinčių mažiau kaip 120 mokinių, dalis sumažėjusi 80 proc. palyginti su 2018 m.	Optimizuotas Vilniaus, Kauno, Klaipėdos, Šiaulių, Panevėžio, Tauragės, Alytaus, Utenos, Marijampolės regionuose esančių profesinio mokymo įstaigų tinklas, panaikinant bent 50 proc. besidubliuojančių programų regione	Optimizuotas Vilniuje ir Šiauliuose, Kauno ir Klaipėdos apskrityse esančių universitetų tinklas	Įgyvendinta kultūros srities įstaigų pertvarka	Sveikatos priežiūros įstaigų tinklo pertvarka, sudaranti sąlygas sumažinti perteklinių, aktyviojo gydymo lovų skaičių (atotrūkis nuo ES vidurkio sumažėja per pusę); sustiprintos greitosios medicinos pagalbos paslaugos

3. Atskiri sektoriai:

Viešasis valdymas

- Spartinti atliekamą viešojo sektoriaus įstaigų funkcijų peržiūrą, vidinių procesų optimizavimą, o taip pat viešųjų ir administracinių paslaugų peržiūrą siekiant sukurti vidinius įstaigų rezervus papildomam valstybės tarnautojų darbo užmokesčio didinimui nustatytų pareiginės algos koeficientų ribose pagal naująjį Valstybės tarnybos įstatymą.
- Tęsti struktūrines reformas vidaus tarnybos sistemos statutinėse įstaigose centralizuojant bendrąsias funkcijas, atsisakant papildomų administravimo grandžių ir mažinant atotrūkį tarp vadovų ir specialistų darbo užmokesčio, optimizuojant valdymo struktūras ir valdymo išlaidas. Įstaigose, vykdančiose struktūrines reformas, atitinkamai didinti vidaus tarnybos sistemos pareigūnų darbo užmokestį, įgyvendinant Vyriausybės programos nuostatą, kad 2020 m. jis padidėtų iki 30 proc. palyginus su 2016 m.
- Sistemiškai peržiūrėti valstybės politikų ir valstybės pareigūnų bei teisėjų darbo apmokėjimo nuostatas siekiant išlaikyti proporcingumą su kitų viešojo sektoriaus darbo užmokestį reglamentuojančių įstatymų nuostatomis, įvertinant ir atitinkamų pareigybių hierarchiją bei atsakomybę.
- Atsižvelgiant į rinkos priežiūros institucijų (Konkurencijos tarybos, Ryšių reguliavimo tarnybos, Valstybinės kainų ir energetikos kontrolės komisijos ir Viešųjų pirkimų tarnybos) sprendžiamų klausimų svarbą ir sudėtingumą bei poveikį šalies ekonomikai ir konkurencingumui, ir siekiant išlaikyti aukštos kompetencijos specialistus, **didinti šių institucijų vadovų ir darbuotojų darbo užmokestį**, užtikrinti, kad jis būtų adekvatus užimamoms pareigoms ir tenkančiai atsakomybei atitinkamai keičiant Valstybės politikų ir valstybės pareigūnų įstatyme nustatytus darbo apmokėjimo koeficientus ir didinant šiose įstaigose dirbančių valstybės tarnautojų darbo apmokėjimą.
- **Parengti pasiūlymus dėl priemonių, kurių įgyvendinimas paskatintų savivaldybes paspartinti pokyčius** savivaldybių viešajame sektoriuje siekiant didesnio veiklos efektyvumo ir geresnių apmokėjimo už darbą sąlygų savivaldybių įstaigų valstybės tarnautojams ir darbuotojams.

Švietimo sektorius

- Didinti mokytojų DU, siekiant, kad 2025 metais mokytojų VDU sudarytų 120 proc. šalies VDU. Sparčiau didinti ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo mokytojų atlyginimus, kad išnyktų atotrūkis nuo bendrojo ugdymo mokytojų atlyginimų, peržiūrėti jų darbo laiko struktūrą (didinti nekontaktinių valandų skaičių). Užtikrinti adekvatų atlygį mokyklų vadovams. Nuosekliai didinti švietimo pagalbos specialistų DU.
- Dėl mokinių skaičiaus mažėjimo, efektyvesnio išteklių naudojimo ir kitų veiksnių atsilaisvinusias lėšas nukreipti mokytojų ir kitų švietimo darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygoms gerinti.
- Dėl darbuotojų skaičiaus optimizavimo ir siekio palaipsniui priartėti prie Europos Sąjungos mokinių ir mokytojų santykio vidurkio atleidžiamiems mokytojams turi būti sukurta speciali

valstybinė persikvalifikavimo programa, teikiama parama įsidarbinant arba sudaromos palankios sąlygos palikti švietimo sektorių.

- Švietimo pagalbos teikimo mokiniui, mokytojui, šeimai, mokyklai organizavimo ir koordinavimo funkciją priskirti valstybinėms (valstybės perduotoms savivaldybėms) funkcijoms. Mokyklų bibliotekininkus priskirti švietimo pagalbos darbuotojams.
- Tobulinti mokyklų tinklą ir finansavimo sistemą, siekiant, kad savivaldybės būtų labiau suinteresuotos didinti ugdymo kokybę ir efektyviau valdyti turtą.
- Skatinti savivaldybes steigti jungtines mokyklas, esančias savivaldybės teritorijos pakraštyje ir finansuojamas kelių savivaldybių bei numatyti pagrįstą atlygį jų vadovams, mokytojams ir švietimo pagalbos specialistams.
- Skatinti savivaldybes aktyviau imtis mokytojų ir švietimo pagalbos specialistų pritraukimo į regionus (ne didžiųjų miestų) iniciatyvos (suteikiant apgyvendinimą ar lengvatą įsigyjant būstą, mokant papildomą regioninę priemonę prie algos ir pan.).
- Optimizuoti Švietimo, mokslo ir sporto ministerijai pavaldžių įstaigų funkcijas ir turto valdymą, siekiant 20 proc. sumažinti šių įstaigų išlaikymo išlaidas.
- Peržiūrėti savivaldybių biudžetų pajamų nustatymo metodiką, kad finansavimo formulė ne skatintų išlaikyti kuo didesnę mokyklų plotą, bet būtų siejama su švietimo paslaugų apimtimis (pvz., mokinių skaičiumi).
- Atlikti ŠMM valdomo nekilnojamojo turto auditą, siekiant identifikuoti galimus vidinius resursus papildomam mokytojų DU didinimui.
- Toliau reformuoti profesinio mokymo sistemą, siekiant profesinio mokymo efektyvumo augimo, geresnės sąsajos su darbo rinkos poreikiais, plačiau taikant pameistrystės profesinio mokymo organizavimo formą (dualinį profesinį mokymą).
- Sudaryti prielaidas nuosekliai didinti dėstytojų ir mokslo darbuotojų atlyginimus.

Sveikatos apsaugos sektorius

- Didinti gydytojų ir slaugytojų atlyginimus, siekiant, kad 2025 m. gydytojų atlyginimai būtų ne mažesni kaip 3 šalies VDU, slaugytojų - ne mažesni kaip 1,5 šalies VDU. Papildomas atlyginimų didinimas sietinas su sveikatos priežiūros įstaigų tinklo pertvarka ir bendraisiais asmens ir visuomenės sveikatos gerėjimo rodikliais. Didėjant gydytojų atlyginimams, sistemiškai peržiūrimi ir gydytojų rezidentų, gydytojų odontologų rezidentų ir veterinarijos gydytojų rezidentų pareiginės algos koeficientai.
- Pertvarkyti ir gyventojų poreikiams pritaikyti esamą sveikatos priežiūros įstaigų infrastruktūrą, sukurti efektyvumo didinimo paskatas (pirminės ambulatorinės asmens sveikatos priežiūros paslaugų plėtra ir pacientų registracijos pas specialistą sistemos pertvarka, slaugos paslaugų plėtros priemonių įvedimas).
- Konsoliduoti Sveikatos apsaugos ministerijai pavaldžias įstaigas.
- Konsoliduoti asmens sveikatos priežiūros įstaigų bendrąsias funkcijas (pvz., viešuosius pirkimus ir kt.).
- Ieškoti kitų vidinių rezervų sveikatos sistemos turto valdymo srityje.

Kultūros sektorius

- Didinti kultūros ir meno darbuotojų DU, siekiant, kad 2025 m. kultūros ir meno darbuotojų VDU sudarytų 90 proc. šalies VDU, įvertinant tai, kad kultūros ir meno darbuotojų atlyginimai Lietuvoje yra ne tik faktiškai, bet ir santykinai mažiausi lyginant su ES valstybėmis (ES sudaro 92 proc. VDU). Atlyginimų didinimas sietinas su kultūros sektoriaus struktūrine reforma - patvirtinus reformos planą, jau 2020 m. kultūros ir meno darbuotojų DU galėtų būti didinamas 15 proc.
- Gerinti kultūros paslaugų kokybę (nustatyti kultūros paslaugų standartus) ir jų prieinamumą.
- Užtikrinti efektyvų nekilnojamojo turto valdymą.
- Sektoriaus finansavimą sieti su kultūros ir meno įstaigų metiniais veiklos vertinimo rezultatais.

Socialinės apsaugos sektorius

- Didinti socialinių darbuotojų DU, siekiant, kad 2025 m. socialinių darbuotojų VDU sudarytų 90 proc. šalies VDU. 2020 m. siūlytina šių darbuotojų DU didinti 15 proc. Atlyginimų didinimo poreikis grindžiamas tuo, kad šio sektoriaus darbuotojai šiuo metu yra santykinai mažiau apmokami, tačiau sparčiai didėjanti socialinių darbuotojų paklausa dėl senstančios visuomenės reikalauja spartesnio šių viešųjų paslaugų darbuotojų darbo apmokėjimo didinimo.
- Tęsti institucinės globos pertvarką, plečiant nestacionarias, bendruomenėje teikiamas socialines paslaugas.
- Skatinti NVO ir privatų sektorių dalyvauti socialinių paslaugų teikime.
- Konsoliduoti socialinės globos įstaigų bendrąsias funkcijas (pvz., viešuosius pirkimus).
- Konsoliduoti Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai pavaldžias įstaigas.
- Užtikrinti efektyvų nekilnojamojo turto valdymą.

V. STRATEGIJOS ĮGYVENDINIMAS, STEBĖSENA IR VERTINIMAS

Strategijos įgyvendinimą koordinuoja Vyriausybė.

Strategijos įgyvendinimo pažangos stebėseną vykdo Vyriausybės įgaliota institucija.

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

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

2022 metais atliekamas tarpinis Strategijos įgyvendinimo rezultatų vertinimas.

1 priedas

Viešojo sektoriaus darbo apmokėjimo reglamentavimas

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

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

		<i>valdybos pirmininko atlyginimo dydžio, nustato Lietuvos banko valdyba).</i>	
17.	Lietuvos Respublikos branduolinės energijos įstatymas (23 straipsnis)	Valstybinės atominės energetikos saugos inspekcijos viršininkas ir jo pavaduotojai <i>(viršininko atlyginimas lygus 4, o viršininko pavaduotojų -3 ūkio subjektų, įstatymų nustatyta tvarka ir sąlygomis vykdančių branduolinės energetikos objekto (objektų) eksploatavimo, eksploatavimo nutraukimo ir (ar) uždarytų radioaktyviųjų atliekų saugyklų ar atliekynų priežiūros veiklą, darbuotojų praėjusių kalendorinių metų vidutinių mėnesinių bruto darbo užmokesčių, kuriuos teisės aktų nustatyta tvarka apskaičiuoja ir skelbia Lietuvos statistikos departamentas, vidurkio dydžiams)</i>	Ūkio subjektų, vykdančių branduolinės energetikos objekto eksploatavimo, eksploatavimo nutraukimo ir (ar) uždarytų radioaktyviųjų atliekų saugyklų ar atliekynų priežiūros veiklą, darbuotojų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis

2 priedas

Sektoriniai (sisteminiai, kokybiniai) rodikliai 2019-2021 m.

Rodikliai	2019 m.	2020 m.	2021 m.	Rodiklio svoris
Viešasis valdymas (premijų gavėjai – viešajame valdyje dirbantys viešojo sektoriaus darbuotojai)				
1. Mažiausiai uždirbančiųjų 20 proc. gyventojų pajamų augimas	Turi augti virš 1 proc. punkto sparčiau nei vidutiniškai visų gyventojų pajamų augimas	Turi augti virš 1 proc. punkto sparčiau nei vidutiniškai visų gyventojų pajamų augimas	Turi augti virš 1 proc. punkto sparčiau nei vidutiniškai visų gyventojų pajamų augimas	30 proc.
2. Korupcijos lygis pagal "Transparency International" metodiką	Lietuva turi per metus pakilti bent 1 pozicija geriau tarptautiniame reitinge	Lietuva turi per metus pakilti bent 1 pozicija geriau tarptautiniame reitinge	Lietuva turi per metus pakilti bent 1 pozicija geriau tarptautiniame reitinge	40 proc.
3. Šešėlinės ekonomikos lygis pagal F. Schneider metodiką	Šešėlio lygis per metus turi sumažėti virš 1 proc. punkto BVP	Šešėlio lygis per metus turi sumažėti virš 1 proc. punkto BVP	Šešėlio lygis per metus turi sumažėti virš 1 proc. punkto BVP	30 proc.
Sveikatos apsauga: asmens sveikatos priežiūros sektorius (premijų gavėjai – asmens sveikatos priežiūros paslaugas viešajame sektoriuje teikiantys darbuotojai)				
1. Priimtinių laukimo eilių pas šeimos gydytoją ir gydytoją-specialistą užtikrinimas	90 proc. pacientų patenka pas šeimos gydytoją per ne ilgiau 7 d. , pas gydytoją-specialistą per ne ilgiau 30 d.	95 proc. pacientų patenka pas šeimos gydytoją per ne ilgiau 7 d. , pas gydytoją-specialistą per ne ilgiau 30 d.	100 proc. pacientų patenka pas šeimos gydytoją per ne ilgiau 7 d. , pas gydytoją-specialistą per ne ilgiau 30 d.	30 proc.
2. Sunkių ligų prevencija	Atrankinės patikros dėl onkologinių ligų programose dalyvauja 5 proc. daugiau programos tikslinės grupės gyventojų, lyginant su dalyvavusiais praėjusiais metais	Atrankinės patikros dėl onkologinių ligų programose dalyvauja 5 proc. daugiau programos tikslinės grupės gyventojų, lyginant su dalyvavusiais praėjusiais metais	Atrankinės patikros dėl onkologinių ligų programose dalyvauja 5 proc. daugiau programos tikslinės grupės gyventojų, lyginant su dalyvavusiais praėjusiais metais	20 proc.
3. Slaugos paslaugų plėtra	Įkurta 1100 slaugos lovų daugiau nei prieš metus	Įkurta 1100 slaugos lovų daugiau nei prieš metus	Įkurta 1100 slaugos lovų daugiau nei prieš metus	10 proc.
4. Mirtingumo nuo kraujotakos sistemos ligų sumažėjimas (šaltinis – HI)	Standartizuoto (100 000 gyv.) mirtingumo nuo infarkto (I21-I22) rodiklio sumažėjimas 5 proc., lyginant su prieš taiėjusių metų rodikliu. Standartizuoto (100 000 gyv.) mirtingumo nuo insulto (I60-I64) rodiklio sumažėjimas 4 proc., lyginant su prieš taiėjusių metų rodikliu	Standartizuoto (100 000 gyv.) mirtingumo nuo infarkto (I21-I22) rodiklio sumažėjimas 5 proc., lyginant su prieš taiėjusių metų rodikliu. Standartizuoto (100 000 gyv.) mirtingumo nuo insulto (I60-I64) rodiklio sumažėjimas 4 proc., lyginant su prieš taiėjusių metų rodikliu.	Standartizuoto (100 000 gyv.) mirtingumo nuo infarkto (I21-I22) rodiklio sumažėjimas 5 proc., lyginant su prieš taiėjusių metų rodikliu. Standartizuoto (100 000 gyv.) mirtingumo nuo insulto (I60-I64) rodiklio sumažėjimas 4 proc., lyginant su prieš taiėjusių metų rodikliu	40 proc.

Švietimas: mokyklinio ugdymo paslaugų sektorius premijų gavėjai – ikimokyklinio, priešmokyklinio ir bendrojo ugdymo paslaugas viešajame sektoriuje teikiantys pedagoginiai darbuotojai				
1. Saugi mokykla	Mokykloje nei karto per 2 mėnesius patyčių nepatyrusių mokinių dalis – 60 proc.	Mokykloje nei karto per 2 mėnesius patyčių nepatyrusių mokinių dalis – 70 proc.	Mokykloje nei karto per 2 mėnesius patyčių nepatyrusių mokinių dalis – 75 proc.	40 proc.
2. Mokinių pasirengimas atlikti savo kaip piliečių vaidmenį	?	?	?	30 proc.
3. Mokinių pasiekimų įvertinimo rezultatai	Mokinių pasiekimai pagal PISA testus (matematika ir gamtos mokslai; 15-mečiai) pagerėjo palyginti su paskutiniu vertinimu	Mokinių pasiekimai pagal TIMSS testus (matematika ir gamtos mokslai; 8 klasė) pagerėjo palyginti su paskutiniu vertinimu	Mokinių pasiekimai pagal PIRLS testus (skaitymo gabumai; 4 klasė) pagerėjo palyginti su paskutiniu vertinimu	30 proc.