

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
ADMINISTRACINĖS TEISĖS IR PROCESO KATEDROS**

TEISĖS IR VALDYMO STUDIJŲ PROGRAMA

ARVYDAS IVAŠKEVIČIUS

**DARBO UŽMOKESČIO KARJEROS VALSTYBĖS
TARNAUTOJAMS TEISINIS REGULIAVIMAS**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas: lektorius A. Gyls

Konsultantas: dr. S. Šedbaras

Vilnius, 2007

TURINYS

Įvadas.	3.
1. Darbo užmokesčio valstybės tarnautojams teisinio reguliavimo problemos ir jų sprendimo patirtis Europos Sąjungos bei Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos valstybėse.	6.
2. Darbo užmokesčių karjeros valstybės tarnautojams reguliuojančių teisės aktų sistema Lietuvoje ir jos raida.	13.
3. Karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sudėtinės dalys ir jų teisinis reguliavimas. ...	24.
3.1. Pareiginė alga.	25.
3.2. Priedai.	27.
3.3. Priemokos.	28.
3.4. Darbo užmokesčio karjeros valstybės tarnautojams teisinio reguliavimo problemos.	29.
4. Darbo užmokesčio valstybės tarnautojams teisinis reguliavimas Lietuvoje ir kitose šalyse lyginamoji analizė.	34.
5. Karjeros valstybės tarnautojų nuomonės tyrimas apie jų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo efektyvumą ir objektyvumą bei galimus pakeitimus.	40.
4.1. Tyrimo metodika.	40.
4.2. Tyrimo duomenys ir pagrindiniai rezultatai.	42.
Išvados ir pasiūlymai.	51.
Literatūra.	54.
Santrauka.	61.
Priedai.	63.

IVADAS

Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas Lietuvoje yra sukurtas, tačiau per pastaruosius septyniolika metų keitėsi labai ženkliai. Valstybės tarnybos samprata, o ir teisinis valstybės tarnautojų statusas kardinaliai keitėsi net tris kartus. Kartu keitėsi ir karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokestį reguliuojantys teisės aktai.

Lietuvos valstybės tarnybos teisinis reguliavimas buvo iš esmės sukurtas tik 2002 metais Lietuvos Respublikos Seimui priėmus Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymą [9], kuriame nustatyti pagrindiniai valstybės tarnybos principai, valstybės tarnautojo statusas, atsakomybė, darbo užmokestis, socialines ir kitas garantijas, valstybės tarnybos valdymo teisiniai pagrindai.

Apie žmonių teisių bei socialinių garantijų būklę Lietuvoje šiandien daugiausia diskutuojama kaip apie teisinę problemą, t. y. kokie įstatymai ir koks juridinis mechanizmas saugo ir gina dirbančiųjų teises. Karjeros valstybės tarnautojų teisės bei socialinė sauga taip pat dažniausiai yra vertinama pagal teisėkūros subjektų priimtus teisės aktus, rodančius valstybės pastangas plėtoti teisinę bazę šioje srityje. Asmenys, pasirinkdami valstybės tarnybą, yra įsitikinę, kad valstybė laikysis savo pačios jiems nustatytų teisių ir socialinių garantijų.

Darbo užmokesčio nustatymas ir įtvirtinimas - teisinio reguliavimo momentai. Karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokestis yra pagrindinis jų pragyvenimo šaltinis ir materialinės padėties pagerinimo priemonė. Dėl to karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokestis yra pati svarbiausia valstybės jam teikiama socialinė garantija. Darbo užmokestį laikyti pagrindine socialinių garantijų dalimi galima ir dėl to, kad šia socialine garantija naudojasi visi be išimties karjeros valstybės tarnautojai. Jie, lygiai taip pat kaip ir visi žmonės, stebi ar jų atlyginimo už darbą sistema prilygsta galimam atlygiui už tokios pat kokybės, su lygiaverte atsakomybe susijusiam darbui ne valstybės tarnyboje. Paskutinių metų įvykiai, valstybės tarnautojų nepasitenkinimas, netgi protestai, situacija, kad jau nebe pirmą kartą valstybės tarnautojų darbo užmokesčio klausimai sprendžiami Lietuvos Respublikos Konstituciniame Teisme, suaktyvėjusios valstybės tarnautojų profsąjungos parodo, jog darbo užmokesčio teisinio reguliavimo sistema turi nemažų problemų, tiek teorinių, tiek ir taikomojo pobūdžio, kurias reikia spręsti. Nepaisant to, kad priimta nemažai naujų valstybės tarnybą reguliuojančių teisės aktų, Lietuvoje, kaip ir daugelyje Europos Sąjungos valstybių, ieškoma efektyviausių karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio reguliavimo būdų.

Pasirinkti šią magistro baigiamojo darbo temą paskatino jos aktualumas, nes apmokėjimas už darbą visada yra aktuali ekonominė ir teisinė problema, niekada neturėjusi ir neturinti vienareikšmio sprendimo. „Atlyginimai valstybininkams niekuomet nebus nei iki galo

skaidrūs, nei iki galo orientuoti į rezultatus, tačiau šiandien atlyginimų sistema vargu ar gera“ – taikliai yra pastebėjęs Lietuvos laisvosios rinkos instituto prezidentas R. Šimašius (R. Šimašius. Valstybės tarnautojų algos padidinimas: afera, būtinybė, ar kas kita? *DELFI*, 2007-07-18.). Be to, pasirinkimą paskatino ilgalaikė praktinė patirtis šioje srityje (apie 10 metų užsiimu personalo valdymu valstybės tarnyboje), asmeninis susidomėjimas, sukaupta informacija apie valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinį reguliavimą ir jo raidą Lietuvoje, bei žinios apie darbo užmokesčio teisinį reguliavimą užsienio valstybėse, taip pat reali galimybė atlikti didelės grupės karjeros valstybės tarnautojų nuomonės tyrimą darbo užmokesčio teisinio reguliavimo efektyvumo ir objektyvumo, galimų naujų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo principų įgyvendinimo klausimais. Ši tema Lietuvoje yra mažai nagrinėta.

Hipotezė. Darbo užmokesčio karjeros valstybės tarnautojams teisinis reguliavimas Lietuvos Respublikoje yra neišbaigtas, turintis daug subjektyvumo ir nepagrįstumo, kelia įvairių teorinių ir praktinių problemų, bei sukuria socialinę įtampą valstybės tarnyboje.

Tyrimo objektas. Lietuvos Respublikos teisės aktų, reglamentuojančių karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčių, pagrindu atsirandantys teisiniai santykiai ir jų sistema, bei probleminės šių santykių sritys.

Tyrimo dalykas. Lietuvos Respublikos teisės aktai, reglamentuojantys karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčių, šių teisės aktų įgyvendinimo praktika, užsienio valstybių teisės aktai, mokslinė literatūra, karjeros valstybės tarnautojų nuomonė.

Tyrimo tikslas ir uždaviniai. Pagrindinis šio darbo tikslas – įvertinti darbo užmokesčio karjeros valstybės tarnautojams teisinį reguliavimą, atskleisti pagrindines problemas bei išnagrinėti galimus šių problemų sprendimo būdus ir kryptis, atsižvelgiant į karjeros valstybės tarnautojų nuomonę.

Siekiant tikslo, šiam darbui numatyti šie uždaviniai:

1) išnagrinėti Lietuvos Respublikoje taikytus ir šiuo metu taikomus karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčių reguliuojančius teisės aktus ir keliose užsienio valstybėse egzistuojančias valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo sistemas (prioritetas – Europos Sąjungos valstybės) bei jas palyginti;

2) remiantis teisės aktų analize atskleisti, kad darbo užmokesčio karjeros valstybės tarnautojams teisinį reguliavimą reikia tobulinti, ypatingą dėmesį skiriant pareiginės algos dydžio nustatymo, pareiginės algos priedų ir priemokų skyrimo reglamentavimui;

3) įvertinti darbo užmokesčio karjeros valstybės tarnautojams teisinio reguliavimo praktikos santykį su valstybės tarnautojų poreikiais;

4) ištirti karjeros valstybės tarnautojų požiūrį į esamą jų darbo užmokesčio teisinį reguliavimą ir pateikti pasiūlymus jį tobulinti.

Tyrimų metodika. Tiriant darbo užmokesčio karjeros valstybės tarnautojams teisinio reguliavimo problemas ir ateities perspektyvas bei formuluojant šio darbo išvadas, remtasi:

1. Teoriniais tyrimo metodais:

1.1. Sisteminis metodas. Jo naudojimo būtinybę lėmė sisteminė darbo užmokesčio teisinio reguliavimo prigimtis. Šis metodas padėjo analizuoti darbo užmokesčio karjeros valstybės tarnautojams teisinio reguliavimo problemas tiek socialinio, tiek teisinio požiūrių kontekste.

1.2. Loginis metodas. Jis būtinas norint atskleisti šio darbo tikslus, aiškinantis teisės normų turinį, pateikiant išvadas bei apibendrinimus. Pavyzdžiui, šiame darbe analizuojant darbo užmokesčio valstybės tarnautojams teisinio reguliavimo problemas kai kuriose Europos Sąjungos valstybėse, naudotas loginis metodas.

1.3. Istorinis metodas. Jis buvo naudojamas nagrinėjant valstybės tarnautojų darbo užmokesčių reguliavusių teisės aktų raidą Lietuvoje.

1.4. Lyginamasis metodas. Jis naudojamas atskleidžiant Lietuvos Respublikos teisės aktų, reguliuojančių darbo užmokesčio karjeros valstybės tarnautojams, panašumus ir skirtumus nuo Europos Sąjungos ir kitose valstybėse esančių analogiškų teisės aktų.

1.5. Teleologinis metodas. Jis leido daryti išvadas dėl tam tikrų teisės normų turinio ir siektų tikslų juos kuriant palyginimo.

2. Empiriniais tyrimo metodais:

2.1. Anketinė apklausa. Ji naudota karjeros valstybės tarnautojų nuomonei tirti.

2.2. Gautų duomenų analizė. Ji naudota apibendrinti anketinėje apklausoje gautus rezultatus.

2.3. Teisinių ir kitų dokumentų analizė. Teisės aktai analizuojami kaip pirminiai informacijos šaltiniai, atitinkantys autentiškumo, patikimumo, atstovavimo ir reikšmingumo kriterijus. Siekiant nustatyti teisės aktų praktinio įgyvendinimo ypatumus, analizuojami Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimai, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartys ir kita medžiaga.

1. DARBO UŽMOKESČIO VALSTYBĖS TARNAUTOJAMS TEISINIO REGULIAVIMO PROBLEMOS IR JŲ SPRENDIMO PATIRTIS EUROPOS SAJUNGOS BEI EKONOMINIO BENDRADARBIAVIMO IR PLĖTROS ORGANIZACIJOS VALSTYBĖSE

Europos valstybės gana skirtingai reglamentuoja valstybės tarnybos santykius. Yra valstybių, kuriose valstybės tarnyba apima visus valstybės darbuotojus (angl. *public employee*), nes manoma, kad kiekvienas valstybės darbuotojas yra dalis valstybės vykdomosios valdžios mechanizmo (plačioji valstybės tarnybos samprata), tačiau kitos valstybės kaip tik riboja valstybės tarnybos sampratą iki vadinamosios pagrindinės viešosios administracijos (angl. *core public administration*) (siauroji valstybės tarnybos samprata) [64]. Dauguma valstybių renkasi siaurąją valstybės tarnybos sampratą, tarp jų ir Lietuva. Be to, teisės aktuose nėra pateikiamas detalus darbo užmokesčio apibrėžimas. Pagal žmogiškųjų išteklių valdymo teorijose populiariausią požiūrį darbo užmokestis paprastai suprantamas kaip kompensacija, kurią individas gauna mainais už jo specifinę organizacijoje atliekamą veiklą, atitinkančią organizacijos tikslus ir uždavinius [47].

Europos Sąjungos šalyse valstybės tarnybos organizavimo modeliai yra skirtingi. Egzistuoja pakankamai griežtai reglamentuoti valstybės tarnybos modeliai – taip vadinamas karjeros modelis, bei valstybės tarnyba, kurią reglamentuoja tokie pat teisės aktai kaip ir privačiame sektoriuje. Tačiau dažniausiai egzistuoja abiejų šių modelių mišinys. Daugelyje ES valstybių (Austrijoje, Belgijoje, Vokietijoje, Airijoje ir t.t.) kaip ir Lietuvoje vyrauja karjeros valstybės tarnybos modelio elementai [70].

Siekiant išanalizuoti kokios problemos egzistuoja valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo srityje Europos Sąjungos bei Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos¹ valstybėse, buvo nagrinėti informacijos šaltiniai apie įvairius valstybės tarnautojų darbo užmokesčio aspektus. Šaltinių pavyko surasti santykinai nedaug, nes dideli ir išsamūs tyrimai iš esmės nebuvo atliekami. Daugiausiai informacijos yra sukaupta Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijoje [62, 63], Tarptautiniame rekonstrukcijos ir plėtros banke (Pasaulio bankas) [50], Europos viešojo administravimo institute (apibendrinta Europos Sąjungos valstybių narių valstybės tarnybų generalinių direktorių susirinkimų informacija) [69],

¹ Šiuo metu EBPO priklauso 30 valstybių: Airija, Australija, Austrija, Belgija, Čekija, Danija, Didžioji Britanija, Graikija, Islandija, Ispanija, Italija, Japonija, JAV, Kanada, Lenkija, Liuksemburgas, Meksika, Naujoji Zelandija, Nyderlandai, Norvegija, P. Korėja, Portugalija, Prancūzija, Slovakija, Suomija, Švedija, Šveicarija, Turkija, Vengrija ir Vokietija.

tarptautinėje audito kompanijoje „Price Waterhouse Coopers“ [65]. Salvatore Schiavo-Campo² yra paskelbęs mokslinių straipsnių valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ir atitinkamų reformų klausimais [66], vertingų duomenų pateikta Nilo Parsono ir Niko Meningo knygoje [76]. Lietuvoje šiais klausimais informacijos labai mažai – doc. Valerijos Gerikienės ir dr. Ingos Blažienės straipsnis „Justitia“ [52], bei Mindaugo Kisieliausko straipsnis „Valstybės tarnybos aktualijose“ [56]. Šiais informacijos šaltiniais bei Internetu [77, 78, 79, 80] buvo naudotasi siekiant pateikti su kokiomis problemomis susiduriama Europos Sąjungos ir Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos valstybėse ir kaip jos bandomos spręsti.

Iki praeito amžiaus devintojo dešimtmečio daugelio Europos Sąjungos bei Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos šalių valstybės tarnybose vyravo darbo užmokesčio sistemos, kai atlygis valstybės tarnautojams buvo mokamas pagal pareigas ir nepriklausė nuo pareigas einančio asmens atlikto darbo rezultatų. Ši sistema buvo pagrįsta pareigybės įvertinimu, kuris rėmėsi pareigybės aprašymu ir suteikiamais rangais. Sistema veikė vertinant darbo stažą valstybės tarnyboje arba darbo trukmę pareigose kaip pagrindą paaukštinimui bei didesniai darbo užmokesčiui gauti. Devinto dešimtmečio pabaigoje ir dešimtą dešimtmetį kai kurios šalys siekė sumažinti darbo stažo svarbą bei pačios pareigybės įvertinimą, diegdamos arba didindamos individualaus bei grupinio darbo rezultatų svarbą nustatant darbo užmokestį. Kai kuriose Europos Sąjungos bei Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos šalyse dešimtą dešimtmetį atsirado tendencija keisti darbo užmokesčio sistemas, eksperimentuojant su darbo užmokesčiu, orientuotu į darbo rezultatus. Šalimis, pasirenkančiomis įvairias į darbo rezultatus orientuoto darbo užmokesčio rūšis, lyderėmis buvo Nyderlandai, Naujoji Zelandija ir Didžioji Britanija. Austrija, Australija, Danija, Suomija, Prancūzija, Vokietija. Norvegija ir Ispanija taip pat žengė žingsnius šia kryptimi. Kanadoje ir JAV ilgą laiką į darbo rezultatus orientuoto darbo užmokesčio sistema buvo taikoma tik aukščiausios grandies valstybės tarnybos pareigūnams ir vidurinės grandies vadovams.

Į darbo rezultatus orientuotas darbo užmokestis valstybės tarnybos institucijose daugelio šalių politikų buvo laikomas panacėja skatinant profesionalesnės valstybės tarnybos ir atsakingesnio viešojo administravimo vystymąsi. Veiklos įvertinimas bei į darbo rezultatus orientuotas darbo užmokestis – PRP (angl. *performance related pay*) tapo daugelio valstybių reformuotojų ir konsultantų labiausiai propaguojama metodika, kuri buvo įtraukta į daugelį, jeigu ne į visus naujus valstybės tarnybos įstatymus ar kitus teisės aktus, reguliuojančius darbo užmokesčio mokėjimą valstybės tarnautojams.

² Salvatore Schiavo-Campo yra Pasaulio banko Europos Techninio departamento Viešojo sektoriaus vadybos padalinio vadovas.

Australijos, Kanados, Danijos, Airijos, Nyderlandų, Naujosios Zelandijos, Didžiosios Britanijos ir JAV žymiai daliai aukščiausios ir vidurinės grandies vadovų mokamas į darbo rezultatus orientuotą darbo užmokestį. Į darbo rezultatus orientuoto darbo užmokesčio mokėjimas darbuotojams, užimantiems vadovaujančias pareigas, buvo taikomas iš esmės siekiant užpildyti spragą tarp vadovų, dirbančių valstybės tarnyboje, bei vadovų, dirbančių privačiame sektoriuje. Buvo norima pritraukti ir išlaikyti privataus sektoriaus vadovus viešojo administravimo struktūrose, kad jie padėtų kurti dalykišką ir efektyvų viešąjį administravimą. Tačiau tai sukėlė vidinio suderinamumo problemas bei tam tikrą spaudimą siekiant suvienodinti darbo užmokestį.

Nebuvo pateikta įtikinamų empirinių įrodymų, jog į darbo rezultatus orientuotas darbo užmokestis veiksmingai padėjo padidinti motyvaciją bei pagerinti darbo rezultatus valstybės tarnybose institucijose. Nebuvo surasta sąsajų tarp vadovų darbo užmokesčio, orientuoto į veiklos rezultatus, bei organizacinio darbo rezultatų pagerėjimo. Informacijoje, gaunamoje iš Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos šalių, taikančių į darbo rezultatus orientuotas darbo užmokesčio sistemą vadovams, yra minima išvada, jog ši metodika buvo naudinga tik siekiant įveikti darbo rinkos spaudimą bei konkuruojant su privačiu sektoriumi, o ne atlyginant už išskirtinius darbo pasiekimus.

Į darbo rezultatus orientuoto darbo užmokesčio taikymas valstybės tarnautojams, užimantiems nevadovaujančias pareigas, yra palyginus mažai analizuotas. Šiek tiek tyrimų atlikta Australijoje, Didžiojoje Britanijoje ir JAV. Gauti rezultatai išryškino nemažai silpnų vietų egzistuojančiose schemose ir, nepaisant šio principo patrauklumo, iš tikrųjų geriausiu atveju pasiekta tik ribota sėkmė. Pvz., remiantis veiklos rezultatų valdymo ir pripažinimo sistema, kuri buvo įkurta JAV 1984 m. ir egzistavo iki 1993 m., bei Didžiosios Britanijos Valstybinės mokesčių inspekcijos darbo užmokesčio mokėjimo schemos vertinimais buvo prieita išvados, jog daugumos valstybės tarnautojų darbo rezultatai beveik niekada nebuvo įvertinti žemiau nei „patenkinamai“. Atsižvelgiant į faktą, jog tik valstybės tarnautojai, pasiekę puikių rezultatų, turėjo teisę į papildomą išmoką, tai reiškė, jog tik nedaugelis valstybės tarnautojų gavo šią papildomą išmoką už darbo rezultatus, o dauguma jų, nors ir dirbusių patenkinamai, bei pasiekusių tinkamų darbo rezultatų, neturėjo teisės į šią išmoką. Apklausos parodė, kad dauguma valstybės tarnautojų manė, jog šios schemos veikia nemotyvuojančiai, yra pavydo atsiradimo priežastis bei sukelia abejonių, ar nevertėtų panaikinti nustatytą įvertinimo sistemą. Vadovai, kurie vykdė vertinimą, taip pat manė, kad darbo užmokestis, orientuotas į darbo rezultatus, nedidino jų pavaldinių motyvacijos. Šie iš dalies nuviliantys rezultatai buvo gauti atliekant analizę Australijos valstybės tarnyboje [62].

Viena iš svarbiausių į darbo rezultatus orientuoto darbo užmokesčio sistemos problemų valstybės tarnyboje, būdingų beveik visoms progresyvinio darbo užmokesčio schemoms, yra tai,

jog jos turi tendencija eskaluoti darbo rezultatų įvertinimus ir išmokas, todėl didina išlaidas personalui, net jeigu ir yra nustatytas formalus darbo užmokesčio kilimo maksimumas. Vadovai kartais yra linkę pervertinti darbą ir yra pasirengę mokėti geresnį darbo užmokestį be išimties visiems.

Kita svarbi į darbo rezultatus orientuoto darbo užmokesčio problema yra susijusi su tuo, jog darbo rezultatų vertinimas negali būti visiškai objektyvus. Valstybės tarnyboje gali būti peržengta trapi riba, skirianti subjektyvumą nuo savivalės. Jeigu valstybės tarnautojai ir visuomenė pastebi savivalės pasireiškimą viešajame administravime, tai būna labai neigiamas poveikis viešųjų institucijų teisėtumui valstybės tarnautojų ir visuomenės akyse.

Remiantis Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos šalių patirtimi, kuriose taikomos į darbo rezultatus orientuoto darbo užmokesčio schemas, darytina išvada, jog ši darbo užmokesčio reguliavimo sistema šių šalių valstybės tarnyboje neveikia pageidaujamai gerai [76]. Be to, atsiranda šalutinis poveikis, kurį sudėtinga neutralizuoti. Įdiegiant į darbo rezultatus orientuotą darbo užmokestį, personalo administravimo ir valdymo apimtys išaugo, o siekiant kontroliuoti šį procesą atsirado sudėtingi ir biurokratiniai reikalavimai. 2002 gegužės mėn. 28-29 dienomis La Riojoje (Ispanija) vykusiame Europos Sąjungos valstybių narių valstybės tarnybų generalinių direktorių susirinkime pateiktoje Europos Sąjungos valstybių narių valstybės tarnybose taikomų su darbo rezultatais susietų atlygio sistemų palyginamojoje apžvalgoje buvo pateiktos tokios išvados [68]:

- Į darbo rezultatus orientuoto darbo užmokesčio sistemų įdiegimas yra brangus bei atima daug laiko.
- Daugelyje šalių kur šios sistemos yra taikomos, jos taikomos tik aukščiausiam valstybės tarnybos lygmenyje.
- Vadovų veiksmų laisvę riboja darbo rezultatų įvertinimo procesų sudėtingumas ir nedidelis finansinis fondas, skirtas su darbo rezultatais susieto darbo užmokesčio mokėjimui.
- Kai kurios į darbo rezultatus orientuoto darbo užmokesčio sistemos buvo tikriamos bandomuosiuose projektuose, siekiant vėliau taikyti jas plačiau, bet negavus tikslios šių bandomųjų projektų poveikio analizės rezultatų, tapo neaišku, kaip galima būtų pradėti platesnį šių sistemų taikymą.
- Beveik nė viena iš dabartinių į darbo rezultatus orientuoto darbo užmokesčio sistemų neįvertina blogesnių nei tikėtasi rezultatų (nėra bausmės už nustatyto darbo neįvykdymą).
- Darbo rezultatų įvertinimas yra labai sudėtingas klausimas, ypač srityse, kuriose nėra aiškaus kiekybiškai nustatomo rezultato.
- Nenustatyta įrodymų, jog į darbo rezultatus orientuoto darbo užmokesčio sistemos prisidėjo prie žmoniškųjų išteklių valdymo arba teikiamų paslaugų rezultatų gerinimo.

- Nustatyta, kad papildomas atlygis nebuvo svarbi motyvacija valstybės tarnautojams.
- Reguliarūs, t.y. kasmetiniai arba net dažnesni, oficialūs darbo rezultatų, tikslų ir padarytos pažangos aptarimai tarp vadovų ir valstybės tarnautojų turėjo teigiamos įtakos motyvacijai (asmens indėlio į organizacijos darbo rezultatus pripažinimui).

Tačiau tai, kad patirtis taikant į darbo rezultatus orientuoto darbo užmokesčio sistemas valstybės tarnyboje nebuvo įvertinta gerai, nereiškia, jog nėra įmanoma, kad valstybės tarnautojai būtų atskaitingi už savo darbo rezultatus.

Su darbo rezultatais susietas darbo užmokestis teoriškai pakankamai patrauklus kaip racionali priemonė valstybės tarnautojų geram darbu skatinti, bet tuo pačiu problemiškas praktikoje. „Čia reikėtų pasakyti „atsargiai“ su darbo užmokesčiu, orientuotu į darbo rezultatus. Intuityviai mėginama susieti premijas su metinės veiklos rezultatais konkrečių našumo vienetų išraiška. Kaip bebūtų, faktai rodo, jog premijų schemas yra minimaliai efektyvios siekiant pagerinti darbo rezultatus, netgi privačiame sektoriuje, o ypač viešajame sektoriuje, kuriame sudėtinga vertinti skaičiais. Su veiklos rezultatais susieto darbo užmokesčio schemas taip pat gali įvesti karjeros valstybės tarnybos politinės kontrolės elementą... Net jeigu šios schemas yra sąžiningai administruojamos, beveik neįmanoma išvengti favoritizmo suvokimo“ (Salvatorè Schiavo-Campo, 1996, P. 13).

Pasaulio Bankas padarė išvadą, kad „meritokratinės valstybės tarnybos valdymo sistemų ir administracinių sistemų (administracinių procedūrų) stiprinimas turėtų įvykti prieš dedant dideles pastangas veiklos rezultatų valdymo sistemoms kurti“ [50].

2005 m. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos tyrime [62] buvo padaryta išvada, kad su darbo rezultatais susietas darbo užmokestis turi mažą arba neturi jokio poveikio valstybės tarnautojų motyvacijai didinti.

Kaip alternatyva su darbo rezultatais susietam darbo užmokesčiui, darbo užmokestis pagal rangą suteikia tarnautojams galimybę numatyti bei sumažina savivaliavimo tikimybę nustatant individualius atlyginimus, o tai turi esminės reikšmės, jeigu valstybės institucijos iš pradžių turi įgyti jų pačių valstybės tarnautojų pasitikėjimą, nes tai yra viena iš prielaidų gyventojų pasitikėjimui įgyti.

Daugelyje Europos Sąjungos valstybių narių egalitarinis (lygiavinis) požiūris yra socialiai ir politiškai priimtinausias formuojant viešojo sektoriaus darbo užmokesčio struktūrą. Vienu klasikinio sprendimo pavyzdžiu galėtų būti Vokietijoje veikiančio išlaikymo (vok. *alimentationprinzip*) principas (pagal kurį valstybė aprūpina savo tarnautojus ne tik mokėdama jiems už darbą, bet ir užtikrindama valstybės tarnautojų asmeninį ir šeimyninį gyvenimą, atitinkantį jų padėtį valstybės tarnybos hierarchijoje, įskaitant ir padorią pensiją).

Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo sistemos gali būti apibrėžiamos esminiais požymiais, kurie nusako darbo užmokesčio priklausomybę nuo tam tikrų rodiklių. Nei viena sistema nėra ideali: turi tam tikrų trūkumų.

1 lentelė. Galimos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo sistemos

DARBO UŽMOKESČIO TEISINIO REGULIAVIMO SISTEMOS PAGRINDINIS POŽYMIS	PIRMENYBĖ SISTEMOJE TEIKIAMA:	ESMINIAI SISTEMOS TRŪKUMAI:
Nuo darbo rinkos priklausantis darbo užmokestis	-Konkuravimui su privačiu sektoriumi -Darbuotojų pritraukimui ir išlaikymui	-Neskaidrumas -Nesažiningi susitarimai -Sunku įgyvendinti
Darbo užmokestis pagal pareigybės kategoriją	-Nuspėjamos karjeros struktūros sukūrimui -Skaidrumui -Lygybei -Blogai dirbančiųjų sudrausminimui	-Nelankstumas -Atsižvelgiama į teorinę kompetenciją, o ne į faktinę veiklą -Vadovai nėra linkę naudotis drausminėmis priemonėmis
Įvertinimo metu nustatytu faktiniu darbo turiniu paremtas darbo užmokestis	-Atlyginimui už objektyvų tam tikroje pareigybėje atliekamą darbą, nepriklausomai nuo to, kas užima šią pareigybę -Objektyvumui ir teisingumui	-Joks darbo įvertinimas nėra objektyvus (vertinama visuomet remiantis subjektyvia nuomone) -Darbo rezultatų įvertinimas yra brangus ir ilgas procesas -Derybų rezultatai vis tiek bus viršesni nei teisingumo samprata
Nuo individualių darbo rezultatų priklausantis darbo užmokestis	-Tik gerai dirbančiųjų geram apmokėjimui -Vadovų ir politikų galių sustiprinimui	-Įvertinimas ir darbo užmokesčio skyrimas savo nuožiūra -Nukenčia vidinis bendradarbiavimas -Biurokratija personalo skyriuose -Išlaidos personalui gali staigiai išaugti -Visi dažniausiai apibūdinami kaip „patenkinami“ -Nuo veiklos rezultatų priklausantis darbo užmokestis skatina favoritizmą ir nepotizmą
Grupinės veiklos rezultatais paremtas darbo užmokestis	-Komandos kūrimui -Tikimasi nugalėti kliūtis, kylančias taikant nuo individualių darbo rezultatų priklausantį darbo užmokestį	-Situacija nepagrįstai besinaudojantys darbuotojai -Vidinis disbalansas arba neteisybė grupės viduje -Silpnas bendradarbiavimas su kitomis grupėmis -Tie patys trūkumai kaip ir taikant nuo individualių darbo rezultatų priklausancio darbo užmokesčio sistemą

1 lentelėje įvardinti galimų valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo sistemų privalumai ir trūkumai įgalina pasirinkti tinkamą variantą.

Šie valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo tikslai yra sudėtingai praktiškai įgyvendinami, bet yra siektini:

- Vienodas atlygis už vienodą darbą tokiomis pat sąlygomis.
- Darbo užmokesčio skirtumų priklausomybė nuo darbo pobūdžio, atsakomybės ir kvalifikacijos skirtumų.
- Valstybės mokamų atlyginimų dydžių adekvatumas mokamiems privačiame sektoriuje.
- Apmokėjimo viešajame sektoriuje dydis reguliariai peržiūrimas ir sistemiškai keičiamas siekiant užtikrinti apmokėjimo veiksmingumą.
- Atlyginimų sistema pasitarnauja žmogiškųjų išteklių valdymui ir ugdo darbuotojų motyvaciją bei didinant jų darbo našumą.

Vertinant Europos Sąjungos bei Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos šalių patirti sprendžiant darbo užmokesčio valstybės tarnautojams teisinio reguliavimo problemas, galima padaryti tokias išvadas:

1. Vertinant kiekvienos valstybės kultūrą, jos piliečių mentalitetą bei bendražmogiškąsias vertybes – nėra „geriausio“ sprendimo diegiant valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo sistemas.
2. Realiai svarstyta galimybė ateityje įvesti komandos (grupės) į darbo rezultatus orientuotą darbo užmokesčio teisinio reguliavimo sistemą valstybės tarnautojams.
3. Norint įdiegti į darbo rezultatus orientuotą valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo sistemą, į šį procesą būtina įtraukti valstybės tarnautojų profesinių sąjungų atstovus.
4. Turi būti iš anksto numatomas ir pateikiamas į darbo rezultatus orientuoto valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo sistema pagrįsto užmokesčio dydis ir forma.

Apibendrinant Europos Sąjungos bei Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos šalių patirti galima teigti, kad valstybės tarnautojų darbo užmokestis iš esmės nėra tiesioginis mokėjimas už atliktą darbą – tai yra atlygis už tarnybą, kitaip tariant už valstybės tarnautojų pastangas tarnauti visuomenei bei atlikti savo pareigas kaip įmanoma geriau. Todėl Lietuvos valstybės tarnyboje taikyti į darbo rezultatus orientuotą karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo sistemą šiuo metu nėra tikslinga.

2. DARBO UŽMOKESTŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJAMS REGULIUOJANČIŲ TEISĖS AKTŲ SISTEMA LIETUVOJE IR JOS RAIDA

Devyni dešimtmečiai valstybės tarnybos istorinės raidos suformavo tam tikrą darbo užmokesčių valstybės tarnautojams reguliuojančių teisės aktų sistemą (iš jų penki dešimtmečiai okupacijos negali būti laikomi visaverte valstybės tarnybos raidos dalimi). Karu su Lietuvos nepriklausomybę pradėta kurti sistema tobulinama iki šiol.

Lietuvos Respublikos teisės aktuose tarpukaryje valstybės tarnautojo sąvoka nebuvo aiškiai apibrėžta, todėl valstybės tarnautojais buvo vadinami visi valstybės institucijose, įstaigose bei viešąsias paslaugas teikiančiose įmonėse dirbantys asmenys, kuriems darbo užmokestis buvo mokamas iš valstybės lėšų. Teisės aktuose daugiausiai dėmesio buvo skiriama valstybės tarnautojų atlyginimo, socialinių garantijų klausimams, todėl šiuo aspektu tarpukario Lietuvos valstybės tarnyba gali būti priskiriama karjeros valstybės tarnybos modeliui.

Pirmasis teisės aktas buvo 1919 metais priimtas Įstatymas dėl valdininkų pareigų ėjimo atlyginimo [2]. Šiame įstatyme daugiau buvo akcentuojamas ne konkretaus užmokesčio už atliekamą darbą reglamentavimas, bet valstybės teikiamos įvairaus pobūdžio garantijos valstybės tarnautojui. Įstatyme nebuvo nurodytos konkrečios valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sumos, bei jų apskaičiavimo būdai, buvo nurodoma tik tai, kad valdininkas gaudavo už savo darbą atlyginimą iš įstaigos, kurioje jis ėjo pareigas.

Žymiai konkretesnis buvo 1920 m. priimtas Algų nustatymo centralinių ir vietos įstaigų valdininkams įstatymas (Valstybės žinios. 1920. Nr. 30). Jame buvo išvardytos konkrečios įvairių valstybės valdymo sričių valstybės tarnautojų užimamos pareigos bei nurodyta fiksuota kiekvienam jų mokamo darbo užmokesčio suma. Tačiau įstatyme nebuvo skirtumo tarp politiką formuojančių bei administracines ar ūkines funkcijas vykdančių pareigūnų. Jų atlyginimas nustatytas tuo pačiu įstatymu. Didžiausius atlyginimus gaudavo politiniai pareigūnai – ministras pirmininkas, ministrai³, o „eiliniai“ valdininkai – skyrių vedėjai ir darbuotojai, buhalteriai, sekretoriai, įvairių pareigūnų padėjėjai, raštininkai, priklausomai nuo jų užimamų pareigų biurokratinėje hierarchijoje, gaudavo nuo 600 iki 1500 auksinų dydžio darbo užmokesčių.

Visiškai naujas ir detalus valstybės tarnautojų darbo užmokesčio skaičiavimo, skyrimo, mokėjimo, jo priklausomybės nuo užimamų pareigų, išstarnauto laiko ir kitų aspektų reguliavimas buvo pateiktos 1922 metais priimtame Valstybės tarnautojų atlyginimo įstatyme [3], kuris pakeitė anksčiau galiojusius šios srities teisės aktus. Pirmame šio įstatymo straipsnyje buvo įtvirtinta

³ Nuo 4500 iki 6000 auksinų

nuostata, kad valstybės tarnautojų už darbą gaunamo atlyginimo pamatinę dalį sudaro pagrindinė alga. Be šios algos valstybės tarnautojams gali būti paskiriami įvairūs priedai – priedas už darbo valstybės tarnyboje stažą, vaikų priedas ir “vietos brangenybės”, t.y. pragyvenimo lygio (priklausančio nuo gyvenamosios vietos), priedas. Jo dydis buvo nustatomas pagal tai, kurioje Lietuvos vietovėje buvo įstaiga. Paminėtina Valstybės tarnautojų atlyginimo įstatyme minima nuostata dėl valstybės tarnautojų karjeros galimybių. Įstatyme nurodoma, kad paskirtas į aukštesnę tarnybos kategoriją valstybės tarnautojas gauna tos kategorijos pirmą didesnę, lyginant su senąja, pagrindinę algą, o pakilti naujoje darbo kategorijoje į aukštesnį tarnybos laipsnį valstybės tarnautojas galėjo išstarnavęs joje trejus metus. Darbo užmokesčio dydis buvo nustatomas pagal įstatyme pateiktą lentelę. Buvo nustatyta 18 tarnybos kategorijų ir 3 tarnybos laipsniai kiekvienai kategorijai, kurie priklausė nuo tarnybos stažo⁴. Jei VIII tarnybos kategorijos ir I tarnybos laipsnio valstybės tarnautojas gaudavo 300 Lt, tai VIII tarnybos kategorijos ir III tarnybos laipsnio valstybės tarnautojas gaudavo 360 Lt.

Įstatyme nustatytų bendrų valstybės tarnautojų darbo užmokesčio nustatymo taisyklių taikymui galėjo būti daromos išimties. Įvertinus valstybės tarnautojui keliamus reikalavimus, jo atliekamo darbo pobūdį ir kitus aspektus, ministrų kabinetui nutarus ir valstybės kontrolieriui sutikus, valstybės tarnautojui galėjo būti mokama aukštesnė negu įstatymu nustatyta pagrindinė alga. Taip pat išimtiniais atvejais valstybės tarnautojui galėjo būti skiriama vienkartinė išmoka, jei „tarnautojo atliekamas tarnybos darbas nepaprastai viršija nustatytus darbo reikalavimus, arba jei tarnautojas ligos ar šiaip nelaimės dėlei atsiduria sunkioj materialinėj padėty“ [3]. Tokį sprendimą galėjo priimti atitinkamas ministras, suderinęs su valstybės kontrolieriumi. Įstatyme taip pat buvo nustatyta, kad viršvalandžiais dirbamas darbas „atlyginamas iš pusantros per mėnesį gaunamos algos už kiekvieną viršnorminę valandą” [3].

Be esminę darbo užmokesčio dalį sudarančios pagrindinės algos, valstybės tarnautojai gaudavo įvairių rūšių priedus. Valstybės tarnautojų atlyginimo įstatyme buvo nustatyta, kad etatiniai valstybės tarnautojai, išstarnavę toje pačioje kategorijoje trejus metus, gauna 10 proc. priedą prie pagrindinės algos, kuris skaičiuojamas nuo algos, priklausančios tai valstybės tarnautojo kategorijai. Skirtingoms kategorijoms, buvo nurodytas skirtingas laikotarpis, kuriam praėjus valstybės tarnautojai turi teisę gauti šį priedą: I-XII kategorijų tarnautojai gauna priedą kas treji metai po 3, 6, 9, 12 ir 15 tarnybos metų; XIII – XVI kategorijų tarnautojai – po 3, 6 ir 9 tarnybos metų, XVII kategorijos – po 3 metų, o XVIII kategorijos tarnautojams galimybė gauti tokį priedą nebuvo numatyta. Tokios įstatymo nuostatos garantavo mažiausią atlyginimą

⁴ Pvz., esant 1, 2 ar 3 metų stažui buvo galima suteikti I tarnybos laipsnį, esant 4, 5 ar 6 metų stažui – II tarnybos laipsnį, o esant 7, 8 ar 9 metų stažui – III tarnybos laipsnį.

gaunančių tarnautojų nuolatinį atlyginimo kilimą išliekant valstybės tarnyboje. Tarnautojo tarnybos laikas buvo pradedamas skaičiuoti nuo tos dienos, kurią tarnautojas buvo paskirta į valstybės tarnyboje atitinkamoje kategorijoje. Neįskaitomas į stažą laikas, kai tarnautojas darbą buvo nutraukęs dėl savo kaltės. Kai atleistas iš tarnybos tarnautojas vėl į ją būdavo paskiriamas, tai jo anksčiau dirbtas laikas skaičiuojant darbo stažą buvo įskaitomas tik tuo atveju, kai tarnautojas buvo atleistas ne už netinkamą pareigų ėjimą ir ne už įstatymų pažeidimus.

Valstybės tarnautojams priklausantis vadinamasis „vaikų priedas“ buvo 10 Lt⁵ per mėnesį už kiekvieną vaiką iki 14 metų amžiaus. Tačiau galimybė gauti šį priedą buvo apribota, nustatant, kad tokį priedą gali gauti tik etatiniai valstybės tarnautojai, kurių atlyginimas ne didesnis kaip 550 Lt, o jeigu valstybės tarnyboje dirba ir vyras, ir žmona, norint gauti priedą už vaikus, jų abiejų atlyginimas kartu sudėjus neturėjo viršyti minėtos sumos.

Lietuvos skirtingose vietovėse ir miestuose besiskiriant pragyvenimo lygiui, buvo nustatytas „vietos brangenybės“ priedas. Šį priedą valstybės tarnautojai galėjo gauti pagal gyvenamųjų vietų klases, kurių suskirstymą nustatė Ministrų kabinetas. Šios klasės buvo nustatytos atskiru teisės aktu [19] tokia tvarka: A klasė – Kauno miestas, B klasė – Šiaulių ir Panevėžio miestai, C klasė – Alytaus, Biržų, Joniškio, Kaišiadorių, Kėdainių, Kretingos, Kybartų, Mažeikių, Marijampolės, Pasvalio, Radviliškio, Raseinių, Rokiškio, Šakių, Tauragės, Telšių, Vilkaviškio, Ežerėnų, Utenos, Virbalio, Ukmergės, Žagarės, Jonavos, Palangos ir Naumiesčio miestai, D klasė – visos kitos Lietuvos vietos.

Įstatymiškai buvo įtvirtinta nuostata, kad valstybės tarnautojai du kartus per metus, prieš Kalėdų ir Velykų šventes, galėjo gauti pusės jų pagrindinės algos dydžio priedą. Tačiau šios nuostatos taikymas buvo apribotas 1931 metais priėmus Švenčių priedo išmokėjimo įstatymą (Valstybės žinios. 1931. Nr. 372 – 2543).

Prie valstybės tarnautojų šalia pagrindinės algos gaunamų priedų, sąlygiškai galima būtų priskirti atlyginimą už darbą tam tikrose ministrų kabineto sudarytose komisijose įvairiems klausimams spręsti. Tokia teisė buvo įtvirtinta Komisijų sudarymo ir jų narių atlyginimo taisyklėse (Valstybės žinios. 1923. Nr.134), kuriose numatoma, kad tarpžinybiniais ir kitiems klausimams spręsti galėjo būti sudaromos specialiosios nuolatinės ar laikinos komisijos.

1932 m. buvo priimtas valstybės biudžetui subalansuoti įstatymas (Valstybės žinios. 1932.Nr. 383 – 2643), kurio priėmimą paskatino sunkėjanti Lietuvos ekonominė padėtis. Juo nustatyta, kad valstybės biudžetui subalansuoti iš atitinkamų asmenų kategorijų gaunamų piniginių pajamų išskaitoma tam tikra nustatyta jų procentinė dalis. Viena iš tų asmenų grupių, iš

⁵ Vėliau padidintas iki 20 Lt

kurių gaunamo darbo užmokesčio buvo daromi tokie išskaitymai į valstybės biudžetą, buvo valstybės tarnautojai. Tačiau, ne visi, o tik tie, kurių gaunamos iš valstybės išdo pajamos buvo ne mažesnės negu 150 Lt per mėnesį pinigais ir natūra. Konkrečios išskaitomos sumos buvo nurodytos Ministrų kabineto patvirtintoje lentelėje pagal priklausymą zonoms ir gaunamą atlyginimą (Valstybės žinios. 1932. Nr. 383-2646). 1933 m. taip pat buvo priimtas analogiškas Valstybės biudžetui subalansuoti įstatymas (Valstybės žinios. 1933. Nr. 404-2047), kuriame buvo numatyta daryti tokio paties procentinio dydžio išskaitymus iš valstybės tarnautojų atlyginimų. Šio įstatymo galiojimas buvo pratęstas ir vėlesniais metais. Lietuvos valdininkija buvo pripratusi gyventi pakankamai plačiai ir sunkiai susitaikė su atlyginimų mažinimu ir nebuvo pasiryžusį aukotis krašto labai įveikiant pereinamojo laikotarpio sunkumus [67].

Reikia pastebėti, kad bendrosios valstybės tarnautojų darbo užmokesčio nustatymo ir mokėjimo taisyklės teisės aktuose 1918-1940 metais buvo nurodytos pakankamai detalios.

Tarybinės okupacijos laikotarpiu valstybės tarnyba teisiškai nebuvo sureguliuota, darbo užmokesčio mokėjimo valstybės tarnautojams (ši sąvoka naudota plačiaja prasme – valstybės tarnautojai laikyti ne tik valstybės aparato darbuotojai, bet ir įmonių, įstaigų bei organizacijų darbuotojai – neatitinka karjeros valstybės tarnautojų sąvokos) teisinis reguliavimas buvo taikomas kaip ir visiems dirbantiems pagal Darbo įstatymo kodekso nustatytą tvarką, tad šis laikotarpis nenagrinėjamas [73].

Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, situacija buvo neapibrėžta – keitėsi visuomeninė santvarka, valstybės valdymo principai. Todėl ir valstybės tarnybos paskirtis, jos organizavimo principai taip pat turėjo būti keičiami.

Kol nebuvo valstybės tarnybą reglamentuojančių teisės aktų, darbo užmokestis valstybės tarnautojams⁶ buvo mokamas pagal Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymo nuostatas [4].

Pirmiausiai permainos atsirado darbo užmokesčio teisinio reguliavimo srityje 1991 m. lapkričio 29 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybei priėmus nutarimą Nr. 499 „Dėl valstybinės valdžios, valstybės valdymo ir teisėsaugos organų vadovų bei kitų pareigūnų laikinos bandomosios darbo apmokėjimo tvarkos“ [20], kuriame buvo suformuluotas toks teiginys: „Atsižvelgdama į tai, kad atkuriant nepriklausomą valstybę, rengiant ir vykdant jos socialinę-ekonominę reformą reikalingi labai kvalifikuoti valstybinės valdžios, valstybės valdymo ir teisėsaugos organų ir įstaigų (toliau vadinama – valstybiniai organai) vadovai bei kiti pareigūnai, ir siekdama nustatyti efektyvią jų darbo apmokėjimo sistemą, ...“. Šiame nutarime buvo numatyta laikinai iki 1992 m. gegužės 1 d., valstybinių organų vadovų ir kitų pareigūnų, vykdančių

⁶ Jiems priskirtini tuo metu valstybinės valdžios, valstybės valdymo ir teisėsaugos organuose dirbę pareigūnai.

valstybinės valdžios, valstybės valdymo ar teisėsaugos funkcijas, numatytas normatyviniuose aktuose bei nuostatuose (instrukcijose) darbo apmokėjimą reguliuoti koeficientais, kurių pagrindu imama Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta (indeksuota) minimali mėnesinė alga. Taip pat nutarime buvo suteikta teisė vadovams, neviršijant darbo apmokėjimo fondo lėšų, nustatyti darbuotojams iki 50 proc. atlyginimo dydžio priemokas bei premijas. Šio nutarimo priedėliuose buvo nustatyti įvairių valstybės institucijų darbuotojų pareigoms taikomi koeficientai. Nors nutarimo pavadinime figūravo žodis „laikiniosios“ ir tvarkos galiojimo laikas buvo numatytas iki 1992 m. gegužės 1 d., tačiau šis nutarimas buvo keičiamas net 37 kartus ir neteko galios tik 2003 m. lapkričio 22 d. Todėl konstatuotina, kad 1990-1995 metais nebuvo aiškiai nuoseklios valstybės tarnautojų darbo užmokesčio reguliavimo sistemos.

1995 m. balandžio 4 d. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymą [5], kuris įsigaliojo nuo gegužės 1 d. Įstatyme įvardintus „B“ lygio valdininkus galima laikyti karjeros valstybės tarnautojų prototipu, nes jų priėmimas į valstybės valdymo tarnybą buvo galimas tik viešo konkurso būdu arba išlaikius kvalifikacinius egzaminus. Įstatymas⁷ nustatė, kad valdininkų darbo užmokestį sudaro tarnybinė alga ir kitos įstatymų nustatytos išmokos. Dar buvo pažymėta, kad valdininkų darbo užmokestį nustato įstatymas, reguliuojantis visų iš valstybės ir savivaldybių biudžetų finansuojamų įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimą ir pareigybių priskyrimą atitinkamoms kategorijoms. Tai buvo lyg nuoroda, kad artimiausiu metu bus priimtas įstatymas, reguliuojantis biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimą. Tačiau 1995 m. balandžio 6 d. Lietuvos Respublikos Seimo priimto nutarimo „Dėl Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymo įgyvendinimo“ (Valstybės žinios. 1995, Nr. 33-760) 2 punkto 1 dalis reglamentavo, kad iki 1995 m. birželio 1 dienos Lietuvos Respublikos Vyriausybė turi pateikti įstatymo, reguliuojančio visų iš valstybės ir savivaldybių biudžetų finansuojamų įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimą ir pareigybių priskyrimą atitinkamoms kategorijoms, projektą. Tik 1996 m. spalio 9 d. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Lietuvos Respublikos valstybės ir Vyriausybės vadovų, Seimo narių, valstybės ir savivaldybių įstaigų bei organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo pagrindų įstatymą [6].

Šis įstatymas nustatė bendrą valstybės ir savivaldybių įstaigų bei organizacijų darbuotojų pareigybių (darbo) vertinimo, tarifavimo ir apmokėjimo sistemą, atsižvelgiant į darbo sudėtingumą, socialinę reikšmę, atsakomybę, darbo sąlygas ir kitus veiksnius, taip pat darbuotojų kvalifikaciją ir darbo rezultatus. Deja, šio įstatymo įsigaliojimas vis būdavo atidėliojamas, kol taip ir nepradėjęs galioti jis neteko galios 1999 m. liepos 30 d. Įstatymo 5 straipsnis reglamentavo, kad valstybės ir savivaldybių įstaigų bei organizacijų visi darbai

⁷ Įstatymo 22 str.

(pareigybės) skirstomi į trisdešimt tarifinių grupių (I – žemiausia, XXX – aukščiausia). Taip pat buvo numatyta darbų (pareigybių) vertinimo sistema, kurios pagalba darbas (pareigybė) buvo priskiriamas atitinkamai tarifinei grupei (tai reglamentavo įstatymo 2 priedėlis). Buvo numatyta, kad aukščiausios XXX tarifinės grupės darbas vertinamas koeficientu 15, o I grupės – koeficientu 1 (tai reglamentavo 3 priedėlis). Įstatymas reglamentavo tarifinių grupių nustatymo tvarką. Be to, įstatymo 7 straipsnis reglamentavo, kad darbuotoju kvalifikacijai, sugebėjimams ir įgūdžiams įvertinti gali būti taikomos kvalifikacinės kategorijos. Kiekvienoje (nuo II iki XXV) tarifinėje grupėje galėjo būti nustatomos trys kvalifikacinės kategorijos (pirma – žemiausia, trečia – aukščiausia). Suteikus antrą kvalifikacinę kategoriją, būtų mokamas 10 proc. pareiginės algos priedas, o suteikus trečią – 15 proc. priedas, palyginti su pirmos kvalifikacinės kategorijos pareigine alga. Tarifinio koeficiento vertė litais buvo prilyginta minimaliajai mėnesinei algai.

Įstatymas nustatė priemonių, priedų, premijų bei kitų išmokų galimybę ir jų mokėjimo tvarką. Priemokas buvo galima mokėti už darbą kenksmingomis ir labai kenksmingomis sąlygomis, už viršvalandinį darbą, už darbą nakties metu, už darbą poilsio ir švenčių dienomis ir t.t. Priedai už darbo (tarnybos) stažą buvo numatyti tokie: kai darbo (tarnybos) stažas yra nuo 2 iki 5 metų – x proc. pareiginės algos; kai darbo (tarnybos) stažas yra didesnis, kaip 5 metai – priedas didinamas kas metai po 1 proc., tačiau visa priedo suma neturi viršyti 20 proc. Už laikinai nesančių darbuotojų pareigų Už laikinai nesančių darbuotojų pareigų ėjimą, darbų ar papildomų funkcijų atlikimą galėjo būti mokamas iki 50 proc. dydžio priemoka. Galėjo būti skiriamos premijos už labai gerą darbą, svarbių ir skubių užduočių vykdymą, vienkartinės skatinamosios išmokos asmeninių ir valstybės švenčių proga, vienkartinės materialinės pašalpos.

Lietuvos Respublikos valstybės ir Vyriausybės vadovų, Seimo narių, valstybės ir savivaldybių įstaigų bei organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo pagrindų įstatymas vertintinas kaip vientisas ir išbaigtas teisės aktas, tuo laikotarpiu tinkamai progresyvus, galėjęs tinkamai reguliuoti darbo užmokestį, tačiau taip ir neišsigaliojęs.

1999 m. liepos 8 d. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymą [7], kuris įsigaliojo nuo 1999 m. liepos 30 d. Įstatyme pirmą kartą buvo įvardinta sąvoka „karjeros valstybės tarnautojas“, kuri reiškė, kad tai viešojo administravimo valstybės tarnautojas, konkurso būdu priimtas į tarnybą neterminuotam laikui, prisiekęs valstybei ir turintis galimybę nustatyta tvarka siekti aukštesnių ar kitų pareigų tarnyboje.

Įstatymas⁸ nustatė, kad valstybės tarnautojų (tarp jų ir karjeros valstybės tarnautojų) darbo užmokestį sudaro pareiginė alga, priedas už tarnybos stažą ir priemoka. 32 straipsnyje buvo nustatyta, kad pareiginės algos dydis nustatomas pagal pareiginės algos koeficientą, kurio dydžius pareigybių kategorijoms nustato įstatymas. Pareiginės algos koeficiento vienetas buvo prilygintas

⁸ Įstatymo 31 str.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintam minimalios mėnesinės algos dydžiui. Buvo nustatyta⁹, kad priedą už tarnybos stažą sudaro 3 procentai pareiginės algos už kiekvienus trejus metus. Šio priedo suma negali viršyti 30 procentų pareiginės algos. Be to, numatyta¹⁰, kad už darbą poilsio bei švenčių dienomis ir nakties metu, už darbą kenksmingomis, labai kenksmingomis ir pavojingomis darbo sąlygomis, taip pat už pareigybės aprašyme nenurodytą ar įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, atsiradusią dėl kito valstybės tarnautojo laikino nedarbingumo ar papildomų užduočių gali būti mokama priemoka, kuri negali viršyti 50 procentų pareiginės algos. Įstatyme buvo numatytos pereinamojo laikotarpio nuostatos. 69 straipsnis reglamentavo su darbo užmokesčiu susietų nuostatų¹¹ įgyvendinimą. Buvo numatyta, kad naujos darbo užmokesčio reguliavimo nuostatos bus įgyvendintos nuo 2000 m. kovo 1 d. Įstatyme reglamentuota¹², kad iki šio įstatymo įsigaliojimo priimti teisės aktai, reglamentuojantys valstybės tarnautojų darbo užmokesčių, galioja tol, kol bus priimti atitinkami juos pakeičiantys ir šį įstatymą įgyvendinantys teisės aktai, bet ne ilgiau negu numatyta šio įstatymo 78 straipsnyje (iki 2000 m. sausio 1 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė turėjo parengti ir pateikti Lietuvos Respublikos Seimui iš valstybės, savivaldybių ir kitų biudžetų, valstybės fondų ir kitų valstybės lėšų finansuojamų valstybės institucijų, įstaigų ir savivaldybių visų valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo, taip pat pareiginių algų koeficientų nustatymo įstatymo projektą). 2000 m. rugpjūčio 29 d. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymą [8]. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas buvo papildytas priedėliais, kuriuose buvo numatytos tipinių pareigybių kategorijos¹³. Taip pat priedėlyje buvo pateikti pareigybių kategorijų ir pareiginių algų koeficientai. 1 kategorijos pareiginės algos koeficientas buvo net 11 kartų mažesnis už 30 kategorijos pareiginės algos koeficientą.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2000 m. birželio 19 d. nutarimu Nr. 693 „Dėl valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos patvirtinimo ir valstybės tarnybos valdymo funkcijų“ (Valstybės žinios. 2000, Nr. 51-1466) patvirtino Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodiką. Šios metodikos pagrindu turėjo būti aprašomos valstybės tarnautojų pareigybės, priskiriamos kategorijoms ir sudaromi valstybės tarnautojų pareigybių sąrašai. Buvo numatyti pareigybių vertinimo kriterijai (sprendimų priėmimo lygis, darbo sudėtingumas, atsakomybės lygis, ryšiai bendradarbiavimas ir bendravimas, išsilavinimas,

⁹ Įstatymo 33 str.

¹⁰ Įstatymo 34 str.

¹¹ Įstatymo šeštojo skirsnio.

¹² Įstatymo 79 str.

¹³ Kategorijų numatyta 30, 1 – žemiausia, o 30 – aukščiausia.

darbo sąlygos), kurių pagalba pareigybės priskiriamoms atitinkamoms kategorijoms. Nuo kategorijos priklausė pareiginės algos dydis. Tačiau šis nutarimas buvo realizuotas tik dalinai – pareigybės buvo priskirtos kategorijoms, tačiau darbo užmokesčio mokėjimą reguliavo Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 499 „Dėl valstybinės valdžios, valstybės valdymo ir teisėsaugos organų vadovų bei kitų pareigūnų laikinos bandomosios darbo apmokėjimo tvarkos“ [20].

Valstybės tarnybos įstatymo 69 straipsnis buvo keistas net 5 kartus vis atidedant įstatymu reglamentuotos darbo užmokesčio sistemos įgyvendinimą. Vienas 69 str. pakeitimas priskirtinas prie teisiškai nepriimtinių. Lietuvos Respublikos Seimas 2001 m. liepos 5 d. priėmė Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 4, 33, 62, ir 69 straipsnių pakeitimo įstatymą (Valstybės žinios. 2001, Nr. 63-2278), kuriame numatė, kad nuostata, jog 69 straipsnio 1 dalyje vietoj datos „2001 m. liepos 1 d.“ įrašyti datą „2001 m. spalio 1 d.“ taikoma nuo 2001 m. liepos 1 d. Tačiau Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo nuostatos dėl darbo užmokesčio reguliavimo taip ir nebuvo taikomos tol, kol ši įstatymo redakcija galiojo. 2001 m. rugsėjo 25 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų Nr. 1158 „Dėl valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemos įgyvendinimo“ (Valstybės žinios. 2001, Nr. 83-2891) patvirtinta Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme nustatytos valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemos įgyvendinimo tvarka taip ir nebuvo įgyvendinta. Valstybės tarnautojų, tarp jų ir karjeros, darbo užmokestį teisiškai reguliavo 1991 m. lapkričio 29 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės priimtas nutarimas Nr. 499 „Dėl valstybinės valdžios, valstybės valdymo ir teisėsaugos organų vadovų bei kitų pareigūnų laikinos bandomosios darbo apmokėjimo tvarkos“ [19]. Laikina, bet veikusi net 12 metų.

Galima konstatuoti, kad valstybės tarnautojų (iki Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo priėmimo – valdininkų) darbo užmokesčio teisinio reguliavimo sistemos kūrimas ir įgyvendinimas vyko chaotiškai ir paviršutiniškai.

2002 m. balandžio 23 d. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymą [9], kuris iš esmės pakeitė 1999 m. priimtą ir kelis kartus keistą Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymą [7]. Įstatyme pasikeitė karjeros valstybės tarnautojo samprata: karjeros valstybės tarnautojas – valstybės tarnautojas, priimtas į pareigas neterminuotam laikui ir turintis galimybę šio įstatymo nustatyta tvarka įgyvendinti teisę į karjerą valstybės tarnyboje. Įstatymo VI skirsnis reglamentuoja valstybės tarnautojų darbo užmokestį, kurį sudaro: pareiginė alga; priedai; priemokos. Be to, priedų ir priemokų suma negalėjo viršyti 70 procentų pareiginės algos. Pareiginė alga nustatoma pagal pareigybės kategoriją ir yra vienoda visoms tos pačios kategorijos pareigybėms. Pareiginės algos dydis apskaičiuojamas taikant pareiginės algos koeficientą. Koeficientas, taikomas

kiekvienos kategorijos pareigybėms, nustatytas šio įstatymo priedėlyje. Pareiginės algos koeficiento vienetu nustatytas Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos dydis. Įstatymo priėmimo metu galiojo dar 1998 m. gegužės 11 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 570 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio didinimo“ (Valstybės žinios. 1998, Nr. 45-1241) patvirtinta 430 Lt minimali mėnesinė alga, kuri, beje, valstybės tarnautojams galiojo net iki 2006 m. gruodžio 31 d. Įstatymo priedėlyje pateiktos pareigybių kategorijos (jų numatyta 20, 1 – žemiausia, o 20 – aukščiausia) ir pareiginių algų koeficientai. 1 ir 20 kategorijų pareiginių algų koeficientų skirtumas sumažėjo iki 5,5 karto. Įstatymo įgyvendinimui buvo priimtas Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymo įgyvendinimo įstatymas (Valstybės žinios. 2002, Nr. 45-1709), kurio 1 straipsnio 3 dalis reglamentavo darbo užmokesčio mokėjimą valstybės tarnautojams 2002 metais. 2002 m. gruodžio 10 d. šio įstatymo 1 straipsnio 3 dalis buvo pakeista (Valstybės žinios. 2002, Nr. 123-5534), reglamentuojant darbo užmokesčio mokėjimą valstybės tarnautojams iki 2003 m. birželio 30 d.

Realizuojant Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo [7] 8 straipsnio 2 dalies nuostatas, Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2002 m. gegužės 20 d. priima nutarimą Nr. 684 „Dėl Ministro Pirmininko politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareigybių, Vyriausybės kanceliarijos, ministerijų, Vyriausybės įstaigų ir įstaigų prie ministerijų valstybės tarnautojų suvienodintų pareigybių sąrašo patvirtinimo“ [21], kuriuo patvirtina Ministro Pirmininko politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareigybių, Vyriausybės kanceliarijos, ministerijų, Vyriausybės įstaigų ir įstaigų prie ministerijų valstybės tarnautojų suvienodintų pareigybių sąrašą. Šiame sąrašė yra nurodomos pareigybės, pareigybių lygis ir kategorija pagal valstybės institucijų ir įstaigų grupes¹⁴. Taip pat prie šio sąrašo pridedamas ministerijų, vyriausybės kanceliarijos, vyriausybės įstaigų ir įstaigų prie ministerijų, kitų valstybės institucijų ir įstaigų sąrašas pagal grupes. Šis nutarimas buvo keičiamas daugybę kartų. Tame pačiame Lietuvos Respublikos Vyriausybės posėdyje taip pat buvo priimtas nutarimas Nr. 685 „Dėl valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos patvirtinimo“ [22], kuriuo patvirtinta Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodika. Šios metodikos pagrindu turėjo būti aprašomos valstybės tarnautojų pareigybės ir sudaromi valstybės tarnautojų pareigybių sąrašai. Įvertinus pareigybę, vadovaujantis Ministro Pirmininko politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareigybių, Vyriausybės kanceliarijos, ministerijų, Vyriausybės įstaigų ir įstaigų prie ministerijų valstybės tarnautojų suvienodintų pareigybių sąrašu, pareigybė priskiriama atitinkamai kategorijai. Tos pačios dienos Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 686 „Dėl darbo užmokesčio skaičiavimo valstybės tarnautojams 2002

¹⁴ Jų yra šešios.

m. II pusmetį“ [23] patvirtintos Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio skaičiavimo 2000 m. II pusmeti taisyklės nustatė, kaip valstybės tarnautojo darbo užmokestis skaičiuojamas, jeigu nustatytas 2002 metų II pusmečio lėšų valstybės tarnautojų darbo užmokesčiui poreikis viršys Lietuvos Respublikos valstybės biudžete ir savivaldybių biudžetuose darbo užmokesčiui patvirtintus asignavimus.

2002 m. birželio 17 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė priėmė nutarimą Nr. 909 „Dėl valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų vertinimo taisyklių bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų“ [24]. Nutarimu patvirtintos Valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų vertinimo taisyklės reglamentavo kvalifikacinių klasių suteikimą, už kurias mokamas priedas.

2003 m. sausio 17 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė priėmė nutarimą Nr. 53 „Dėl valstybės tarnautojų darbo užmokesčio skaičiavimo taisyklių“ [26]. Nutarimu patvirtintos taisyklės reglamentavo darbo užmokesčio skaičiavimą taikant indeksavimo koeficientą dėl to, jei valstybės ar savivaldybės institucijai bei įstaigai apskaičiuotas pagal patvirtintas valstybės tarnautojų suvienodintų pareigybių kategorijas lėšų darbo užmokesčiui poreikis viršytų atitinkamiems metams biudžete darbo užmokesčiui patvirtintus asignavimus.

2004 m. liepos 13 d. Lietuvos Respublikos Seimas pripažino Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 25 straipsnio 4 dalį netekusią galios¹⁵ [12].

Kai valstybės tarnautojai kreipėsi į administracinius teismus dėl ne viso pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymą jiems mokamo atlyginimo, 2004 m. gruodžio 13 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas [17] pripažino prieštaraujančius Lietuvos Respublikos Konstitucijai Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymo įgyvendinimo įstatymo 1 straipsnio 3 dalies (2002 m. gruodžio 10 d. redakcijos) nuostatas, 2002 m. gegužės 20 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą Nr. 686 „Dėl darbo užmokesčio skaičiavimo valstybės tarnautojams 2002 m. II pusmetį“, bei 2003 m. sausio 17 d. nutarimą Nr. 53 „Dėl valstybės tarnautojų darbo užmokesčio skaičiavimo taisyklių“. Įgyvendinant 2004 m. gruodžio 13 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimą, Lietuvos Respublikos Seimas 2006 m. gegužės 11 d. priėmė Lietuvos Respublikos darbo užmokesčio dalies, nesumokėtos valstybės tarnautojams remiantis Lietuvos Respublikos Konstitucijai prieštaravusiomis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymo įgyvendinimo įstatymo 1 straipsnio 3 dalies nuostatomis, grąžinimo įstatymą (Valstybės žinios. 2006, Nr. 602120), kuriame pasiūlė Lietuvos Respublikos Vyriausybei rengiant Lietuvos Respublikos 2006 metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių įstatymo

¹⁵ Įstatymo 25 straipsnio 4 dalis reglamentavo, kad priedas už kvalifikacinę klasę skiriamas iki valstybės tarnautojo kito vertinimo.

pakeitimo įstatymo projektą bei Lietuvos Respublikos 2007 metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo projektą numatyti lėšų poreikį sumokėto ir Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme nustatyto darbo užmokesčio skirtumui padengti ir pateikti Seimui pasiūlymus dėl lėšų skyrimo. Lietuvos Respublikos Vyriausybė savo ruožtu 2006 m. liepos 14 d. priėmė nutarimą Nr. 720 „Dėl valstybės tarnautojų nesumokėtos darbo užmokesčio dalies išmokėjimo taisyklių patvirtinimo“ [29].

2006 m. liepos 19 d. Lietuvos Respublikos Seimas pakeitė Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 24 straipsnį ir įstatymo priedėlį, vietoje vartotos sąvokos „minimalios mėnesinės algos dydis“ pateikta nauja sąvoka „baziniais dydis“ [13]

2006 m. keli tūkstančiai valstybės tarnautojų kreipėsi į administracinius teismus su pareiškimais, siekdami susigražinti neišmokėtą darbo užmokesčio skirtumą dėl minimalios mėnesinės algos (kuri yra bazė skaičiuojant pareiginę algą) nedidinimo valstybės tarnautojams nuo 2003 m. rugsėjo 1 d. Administraciniai teismai bei grupė Lietuvos Respublikos Seimo narių kreipėsi į Lietuvos Respublikos Konstitucinį Teismą prašydami išaiškinti ar Lietuvos Respublikos darbo kodekso [10] 187 straipsnio 1 dalis bei Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai, reglamentuojantys minimalios mėnesinės algos nustatymą, neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai. 2007 m. kovo 20 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas paskelbė nutarimą [18], kad minėti teisės aktai neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai.

2007 m. birželio 7 d. Lietuvos Respublikos Seimas papildė valstybės tarnybos įstatymo 25 straipsnį 5 punktu, numatančiu pareiginės algos vienkartinis priedo mokėjimą ir 23 straipsnio 2 dalį nuostata, kad priedų ir priemokų suma negali viršyti 70 proc. pareiginės algos, tačiau į šią sumą neįskaitomi priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą bei pareiginės algos vienkartinis priedas. Taip pat buvo pakeisti ir įstatymo priedėlyje nustatytų 1 – 9 pareigybės kategorijos pareiginių algų koeficientai¹⁶ [14].

Reikia pastebėti, kad šiuo metu darbo užmokesčio karjeros valstybės tarnautojams teisinio reguliavimo sistema yra iš esmės suformuota. Tačiau nuolat vyksta jos tobulinimas, kurį iššaukia tiek padarytos teisiniai netikslumai, tiek socialiniai, vadybiniai ir kiti faktoriai. Galima pacituoti – „Nauja darbo užmokesčio sistema yra orientuota ir į motyvaciją – ji skatina tarnautojus tobulėti, siekti karjeros ir stabiliai dirbti valstybės tarnyboje“ [45].

¹⁶ Pvz., 1 kategorijos pareiginės algos koeficientas nuo 2,35 padidintas iki 3, 2 kategorijos nuo 2,55 – iki 3,2 ir t.t.

3. KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO SUDĖTINĖS DALYS IR JŲ TEISINS REGULIAVIMAS

Viena iš valstybės tarnautojų teisių, įtvirtintų Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 16 straipsnyje, yra teisė gauti įstatymų ir kitų teisės aktų nustatytą darbo užmokesį. Darbo užmokesčio dydis yra vienas iš svarbiausių valstybės tarnautojų įdarbinimo aspektų, nes jis dažniausiai lemia tarnybos ir konkrečių pareigų pasirinkimą [47].

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme [7] nustatytas darbo apmokėjimo santykių teisinis reguliavimas visa apimtimi yra taikomas karjeros valstybės tarnautojams. Darbo užmokesčio mokėjimą valstybės tarnautojams reglamentuoja įstatymo VI skyrius. Įstatymo 23 straipsnis reglamentuoja, kad valstybės tarnautojo darbo užmokesį sudaro pareiginė alga, priedai ir priemokos, o priedų ir priemokų suma negali viršyti 70 proc. pareiginės algos¹⁷.

Matome, kad karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesį sudaro pastovioji dalis – pareiginė alga, bei kintamoji dalis – pareiginės algos priedai ir priemokos.

PASTOVIOJI DALIS	Pareiginė alga	<ul style="list-style-type: none"> • Pareiginės algos dydis apskaičiuojamas taikant pareiginės algos koeficientą. Pareiginės algos koeficientai yra nustatyti Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu (1 priedėlis). • Pareiginės algos koeficientas priklauso nuo pareigybės kategorijos ir yra vienoda visoms tos pačios kategorijos pareigybėms. • Pareiginės algos koeficiento vienetas yra pareiginės algos bazinis dydis. • Pareiginės algos bazinį dydį tvirtina Lietuvos Respublikos Seimas Lietuvos Respublikos Vyriausybės teikimu. • Pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos bazinio dydžio. • Pareigybės kategorija priklauso nuo institucijos priskyrimo institucijų ir įstaigų grupei, bei nuo pareigybės pavadinimo. 				
KINTAMOJI DALIS	Priedai	Už tarnybos stažą	Po 3 proc. pareiginės algos už kiekvienus 3 tarnybos Lietuvos valstybei metus.	Negali viršyti 30 proc. pareiginės algos.		
		Už kvalifikacinę klasę	Už III klasę – 15 proc. Už II klasę – 30 proc. Už I klasę – 50 proc. pareiginės algos.			
	Priemokos	Už darbą poilsio bei švenčių dienomis ir nakties metu.	Skiriama iki 60 proc. pareiginės algos.		Negali viršyti 60 proc. pareiginės algos.	Negali viršyti 70 proc. pareiginės algos.
		Už darbą kenksmingomis ir pavojingomis darbo sąlygomis.	Skiriama iki 60 proc. pareiginės algos.			
		Už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą.	Skiriama iki 60 proc. pareiginės algos.	Negali būti mokama ilgiau nei 1 metus nuo jos paskyrimo		
Už papildomų užduočių, atliekamų viršijant nustatytą darbo trukmę, atlikimą.	Skiriama iki 60 proc. pareiginės algos. Užduotys suformuluotos raštu.					

1 pav. Karjeros valstybės tarnautojo darbo užmokesčio schema

¹⁷ Nuo 2007 m. spalio 1 d. į šią sumą neįskaitomas priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą.

3.1. Pareiginė alga

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo [7] 24 straipsnis apibrėžia pareiginę algą. Šio straipsnio 1 dalis reglamentuoja, kad pareiginė alga nustatoma pagal kategorija ir yra vienoda visoms tos pačios kategorijos pareigybėms, 2 dalis reglamentuoja, kad pareiginės algos dydis apskaičiuojamas taikant pareiginės algos koeficientą. Koks koeficientas taikomas kiekvienos kategorijos pareigybėms, nustato šio įstatymo priedėlis. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra pareiginės algos bazinis dydis (toliau – bazinis dydis). Ateinančių finansinių metų bazinį dydį Vyriausybės teikimu, įvertinus valstybės tarnautojams atstovaujančių profesinių sąjungų pasiūlymus, praėjusių metų vidutinę metinę infliaciją (skaičiuojant nacionalinį vartotojų kainų indeksą) ir kitų vidutinio darbo užmokesčio viešajame sektoriuje dydžiui ir kitimui poveikį turinčių veiksnių įtaką, tvirtina Seimas iki Seimo pavasario sesijos pabaigos. Tvirtinamas naujas bazinis dydis negali būti mažesnis už esamą bazinį dydį. Pareiginės algos dydis apskaičiuojamas atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš bazinio dydžio. Pareiginė alga apvalinama taip, kad paskutinis skaitmuo būtų 0 arba 5. 24 straipsnio 3 dalis reglamentuoja, kad valstybės tarnautojų, dirbusių ne visas mėnesio darbo dienas ar dirbančių ne visą darbo dieną, darbo užmokestis apskaičiuojamas taip: pareiginės algos dydis padalijamas iš to mėnesio darbo valandų arba dienų skaičiaus pagal valstybės tarnautojo ar valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos darbo grafiką; gautas darbo valandos ar darbo dienos atlygis padauginamas iš valstybės tarnautojo dirbtų valandų arba dienų skaičiaus. 24 straipsnio 4 dalis reglamentuoja, kad valstybės tarnautojų, naudojančių tarnybos laiką kitam darbui, dirbamam turint valstybės tarnautoją į pareigas priėmusio asmens leidimą, darbo užmokestis apskaičiuojamas proporcingai valstybės tarnyboje dirbtam laikui.

Įstatymo priedėlyje pateikiami valstybės tarnautojų pareigybių kategorijos ir pareiginių algų koeficientai¹⁸. 2007 m. nustatytas bazinis dydis yra 442 Lt. Nuo 2008 m. bazinis dydis nustatomas 490 Lt – tai sąlygos ženklų karjeros valstybės tarnautojų pareiginių algų padidėjimą.

Pareigybės kategorijos nustatymą reglamentuoja 2002 m. gegužės 20 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 685 „Dėl valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos patvirtinimo“¹⁹ [22] patvirtinta valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodika. Metodikos priede yra nustatyti pareigybių vertinimo kriterijai, tokie kaip tarnybinės veiklos savarankiškumas, tarnybinės veiklos sudėtingumas bei tarnybiniai ryšiai, bendradarbiavimas ir bendravimas. Šie kriterijai turi dar ir atitinkamus smulkesnius dėmenis. Tačiau kriterijai nustatyti metodikoje yra gana abstraktūs ir sunkiai įvertinami, nenumatyta

¹⁸ Pvz., 1 kategorijos pareiginės algos koeficientas yra 3,0, o 20 kategorijos – 13,0.

¹⁹ 2007 m. gegužės 2 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 425 buvo patvirtinta nauja šio nutarimo redakcija.

kiekvieno jų įtaka pareigybės priskyrimui tam tikrai kategorijai. Pvz., veikla gali būti nesudėtinga, tačiau labai didelės atsakomybės ir atvirksčiai.

Valstybės tarnautojų pareigybėms įstaigoje vertinti įstaigos vadovas sudaro Valstybės tarnautojų pareigybių vertinimo komisiją iš 3–5 asmenų, Komisija, nagrinėdama pateiktus valstybės tarnautojų pareigybių aprašymus, vadovaudamasi suvienodintų pareigybių sąrašu, kuris yra patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gegužės 20 d. nutarimu Nr. 684 „Dėl Ministro Pirmininko politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareigybių, Vyriausybės kanceliarijos, ministerijų, Vyriausybės įstaigų ir įstaigų prie ministerijų valstybės tarnautojų suvienodintų pareigybių sąrašo patvirtinimo“ [21] ir pareigybių vertinimo kriterijais, siūlo priskirti valstybės tarnautojų pareigybes lygiui bei kategorijai ir parengia valstybės tarnautojų pareigybių vertinimo pažymą, kurioje siūlo pareigybės kategoriją. Pareigybės aprašymą su nurodyta pareigybės kategorija tvirtina įstaigos vadovas. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gegužės 20 d. nutarimu Nr. 684 „Dėl Ministro Pirmininko politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareigybių, Vyriausybės kanceliarijos, ministerijų, Vyriausybės įstaigų ir įstaigų prie ministerijų valstybės tarnautojų suvienodintų pareigybių sąrašo patvirtinimo“ [21] patvirtintame sąrašė institucijos yra priskiriamos tam tikroms grupėms²⁰, nuo kurių ir priklauso galima pareigybės kategorija. Institucijų priskyrimo grupėms procedūros kol kas nereglamentuoja joks teisės aktas. Be to, labai dideli tos pačios pareigybės kategorijų intervalai²¹. 2007 m. spalio 12 d. Lietuvos Respublikos Seimo Valstybės valdymo ir savivaldybių komitetas pateikė Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 7, 8, 24 straipsnių ir priedėlio pakeitimo ir įstatymo papildymo 2, 3 priedėliais įstatymo projektą. Jame numatyta, kad įstatymas papildomas 2 priedėliu, kuriame nustatomi valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų suskirstymo į grupes kriterijai, bei 3 priedėliu, kuriame pateikiamas valstybės tarnautojų suvienodintas pareigybių sąrašas²²[39]. Šio įstatymo priėmimas leistų ištaisyti dabar esančią teisinę klaidą.

Reikia pastebėti, kad karjeros valstybės tarnautojų pareiginės algos nustatymo teisinis reguliavimas nėra išbaigtas.

²⁰ Grupės yra šešios.

²¹ Pvz., II grupės vyriausiojo specialisto kategorija gali būti nuo 9 iki 13.

²² Priedėlyje numatoma kas metai palaipsniui mažinti tos pačios pareigybės galimų kategorijų diapazoną, pasiekiant, kad nuo 2010 m. sausio 1 d. pareigybei galėtų būti priskiriamos tik dvi kategorijos. Pvz., jei 2007 m. antros įstaigų grupės vyriausiojo specialisto pareigybė gali būti 9-13 kategorijų, tai 2010 m. – tik 12-13 kategorijų.

3.2. Priedai

Viena iš kintamųjų karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio dalių yra pareiginės algos priedas. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo [7] 25 straipsnis apibrėžia priedus. Karjeros valstybės tarnautojams mokami šie priedai:

- už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (toliau – tarnybos stažas);
- už kvalifikacinę klasę;
- pareiginės algos dydžio vienkartinis priedas.
- nuo 2007 m. spalio 1 d.²³ – pareiginės algos dydžio vienkartinis priedas.

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. Priedas už trečią kvalifikacinę klasę sudaro 15 procentų pareiginės algos, už antrą kvalifikacinę klasę – 30 procentų pareiginės algos, už pirmą kvalifikacinę klasę – 50 procentų pareiginės algos.

Valstybės tarnybos stažą reglamentuoja įstatymo 42 straipsnis, bei Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimu Nr. 910 „Dėl tarnybos Lietuvos valstybei stažo skaičiavimo tvarkos“ [25] patvirtinta Tarnybos Lietuvos valstybei skaičiavimo tvarka.

Kvalifikacinių klasių, už kurias mokami priedai, suteikimą reglamentuoja įstatymo 22 ir 22¹ straipsniai, kurie iš esmės buvo pakeisti ir suformuluoti naujai priėmus Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3, 4, 8, 9, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 38, 41, 43, 44, 49, 50 straipsnių ir priedėlio pakeitimo bei papildymo ir įstatymo papildymo 22¹, 48¹, 501, straipsniais įstatymą [14] (pakeisti galimi įvertinimai²⁴, vertinimo pasekmės, nustatytas minimalus 6 mėnesių periodas po kurio galimas karjeros valstybės tarnautojo vertinimas ir t.t.). Be to, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimu Nr. 909 „Dėl valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų vertinimo tvarkos bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų“ [24] patvirtintos Valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų vertinimo taisyklės ir Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijai²⁵. Šios taisyklės Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. spalio 17 d. nutarimu Nr. 1106 [30] buvo pakeistos ir išdėstytos nauja redakcija. Vadovaujantis Valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų vertinimo taisyklėmis, tiesioginiam

²³ 2007 m. birželio 7 d. priimtos Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pataisos.

²⁴ Įvestas įvertinimas „Patėkinamai“.

²⁵ Valstybės tarnautojo produktyvumas, kompetencija, veiklos kokybė.

vadovui įvertinus valstybės tarnautoją labai gerai²⁶ ir šį vertinimą patvirtinus vertinimo komisijai, jos teikimu valstybės tarnautojui gali būti suteikta trečia arba aukštesnė kvalifikacinė klasė (šis sprendimas įstaigos vadovui yra privalomas) arba skirtas pareiginės algos dydžio vienkartinis priedas, paliekant turimą pirmą (aukščiausią) kvalifikacinę klasę.

Jei tiesioginis vadovas valstybės tarnautoją įvertina patenkinamai ir šį vertinimą patvirtina vertinimo komisija, komisijos siūlymu valstybės tarnautojui gali būti suteikta nuosekliai žemesnė kvalifikacinė klasė arba panaikinta trečią kvalifikacinę klasę.

Jei tiesioginis vadovas valstybės tarnautoją įvertina nepatenkinamai ir šį vertinimą patvirtina vertinimo komisija, komisijos siūlymu valstybės tarnautojui gali būti panaikinta turima kvalifikacinė klasė.

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme [7], skirtingai nei Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatyme [11] nėra numatytas valstybės tarnybos stažas, kuris būtų privalomas siekiant, kad būtų suteikta tam tikra kvalifikacinė klasė.

Matome, kad pareiginės algos priedų skyrimas yra gana gerai reglamentuotas. Tačiau vis dėlto yra galimybių neobjektyviai vertinti karjeros valstybės tarnautojų veiklą, dėl ko gali būti nepelnytai suteikiamos kvalifikacinės klasės, kurios sąlygoja gana ženklus pareiginės algos priedus.

3.3. Priemokos

Kintamoji karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio dalis, kuri gali būti didžiausia – pareiginės algos priemoka. Jos mokėjimą reguliuoja Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo [7] 26 straipsnis. Karjeros valstybės tarnautojams mokamos šios priemokos:

- už darbą poilsio bei švenčių dienomis ir nakties metu;
- už darbą kenksmingomis, labai kenksmingomis ir pavojingomis darbo sąlygomis;
- už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą ar papildomų užduočių, atliekamų viršijant nustatytą darbo trukmę, atlikimą. Papildomos užduotys valstybės tarnautojui turi būti suformuluotos raštu.

Priemokos negali viršyti 60 procentų pareiginės algos. Priemoka už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą ar papildomų užduočių, atliekamų viršijant nustatytą darbo trukmę, atlikimą negali būti mokama ilgiau kaip vienerius metus nuo jos paskyrimo. Jei valstybės tarnautojui ilgiau negu vienerius metus tenka dirbti tokiomis sąlygomis, laikoma, kad jos įgavo nuolatinį pobūdį. Tokiu atveju sprendžiama dėl valstybės tarnautojo pareigybės aprašymo papildymo.

²⁶ Yra rekomenduojamas toks vertinimo rodiklių turinys: rodomi puikūs profesiniai įgūdžiai, aukšta kvalifikacija, laiku vykdomos užduotys ir nepriekaištingai atliekamos funkcijos.

Išsamiau priemokų mokėjimo nereglamentuoja joks teisės aktas. Įstatymo nuostatos dėl priemokų mokėjimo yra taikomos tiesiogiai.

Vertinant priemokų skyrimo tvarką, galima teigti, kad priemokų už įprasta darbo krūvį viršijančią veiklą teisinis reguliavimas yra neišbaigtas ir nėra tinkamai suderintas su kitais teisės aktais.

3.4. Darbo užmokesčio karjeros valstybės tarnautojams teisinio reguliavimo problemos

Kaip jau minėjome, valstybės tarnybos teisinis reguliavimas iš esmės yra sukurtas. Įtvirtinta nauja valstybės tarnautojų ir jų tarnybinės veiklos vertinimo sistema siekiama užtikrinti valstybės tarnybos profesionalumą ir veiksmingumą, valstybės tarnautojo veiklos rezultatai ir jo kvalifikacija susiejami su galimybe eiti aukštesnės kategorijos pareigas arba įgyti aukštesnę kvalifikacinę klasę, taigi gauti ir didesnę darbo užmokesčių [45]. Tačiau, deja, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas [7] minimaliai reglamentuoja darbo užmokesčių ir su juo susijusius klausimus, todėl yra nemažai problemų.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. kovo 3 d. nutarimu Nr. 280 „Dėl valstybės tarnautojų ir darbuotojų, gaunančių darbo užmokesčių iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų, darbo užmokesčio fondo apskaičiavimo metodikos patvirtinimo“ [27] yra nustatyta, kad pareiginės algos priedams už kvalifikacinę klasę skiriama iki 20 proc. apskaičiuotų lėšų valstybės tarnautojų pareiginėms algoms mokėti sumų, o priemokoms – 5 proc.²⁷ Toks išankstinis darbo užmokesčio fondo apribojimas menkina valstybės tarnautojų veiklos vertinimo proceso objektyvumą, veikia nemotyvuojančiai, jei labai gerai savo pareigas atliekantiems karjeros valstybės tarnautojams negalima suteikti kvalifikacinių klasių vien dėl to, kad nenumatytos tam lėšos. Be to, skirtingoms institucijoms šis nutarimas taikomas nepilnai ir skirtingas institucijų finansavimas šiuo metu egzistuoja. Dėl to skirtingose institucijose yra skirtingos darbo užmokesčio skyrimo karjeros valstybės tarnautojams finansinės galimybės. Todėl vyksta praktiškai nekontroliuojamas kintamos darbo užmokesčio dalies didėjimas įstaigose, turinčiose geresnį finansavimą, bei nelygiavertė konkurencija perviliojant karjeros valstybės tarnautojus iš vienos įstaigos į kitą. Tai, kad darbo užmokesčio fondo dydis iš esmės lemia galimybes valstybės tarnautojams suteikti kvalifikacines klases, iškreipia valstybės tarnautojų ir jų tarnybinės veiklos vertinimo sistemą [46]. Iki 2007 m. sausio 1 d. pagrindinė darbo užmokesčio dalis (pareiginė alga) nekito ir visas karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio augimas vyko išimtinai pareiginės algos priedų ir priemokų sąskaita. Todėl valstybės institucijose

²⁷ Tvarkos 2.1.1. ir 2.1.2. punktai

neretai stengiamasi dirbtinai didinti pareigybių skaičių, į laisvas pareigybes nepriimant valstybės tarnautojų, taip dirbtinai sukuriant lėšų perteklių, kuris būna panaudojamas darbo užmokesčio kintamosios dalies didinimui.

Nustatant karjeros valstybės tarnautojo pareigybės kategorija pagal Vyriausybės 2002 m. gegužės 20 d. nutarimo Nr. 684 „Dėl Ministro Pirmininko politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareigybių, Vyriausybės kanceliarijos, ministerijų, Vyriausybės įstaigų ir įstaigų prie ministerijų valstybės tarnautojų suvienodintų pareigybių sąrašo patvirtinimo“ [21] priedą, institucijos yra priskiriamos tam tikroms grupėms, nuo kurių ir priklauso galima kategoriją bei karjeros valstybės tarnautojų pareiginė alga. Institucijų priskyrimas grupėms kol kas nereglementuotas teisės aktais patvirtintais kriterijais. Vienodos ar panašios svarbos funkcijas vykdančios valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos yra skirtingose grupėse, kadangi nėra nustatytų institucijų ir įstaigų skirstymo į grupes kriterijų. Nerealūs tokie dideli skirtumai tarp institucijų karjeros valstybės tarnautojų, turinčių vienodus funkcinius statusus, atliekamų funkcijų. Skirtumas tarp I ir VI grupės siekia 5 kategorijas. Be to, labai dideli tos pačios pareigybės kategorijų intervalai taip pat suteikia dideles piktnaudžiavimo ir neobjektyvumo galimybes. Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, jog pagal Lietuvos Respublikos Konstituciją [1] su žmogaus teisių ir laisvių turinio apibrėžimu ar jų įgyvendinimo garantijų įtvirtinimu susijusį teisinį reguliavimą galima nustatyti tik įstatymu [16]. Aiškūs kriterijai, kuriais remiantis valstybės tarnautojams nustatomas apmokėjimo už darbą dydis (darbo užmokestis), yra esminis kiekvieno piliečio teisės gauti teisingą apmokėjimą už darbą elementas ir turi būti nustatomas įstatymu²⁸. Poįstatyminiais teisės aktais, taigi ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais, galima nustatyti tik įstatymų, reglamentuojančių darbo užmokesčio apskaičiavimo klausimus, įgyvendinimo tvarką, t.y. procedūras, bet ne materialinės teisės klausimus. Įstatymu turi būti nustatyta ne tik darbo užmokesčio struktūra (pareiginė alga, priedai ir priemokos), bet ir jo dydis, t.y. visi jo elementai: pareiginės algos koeficientai, valstybės tarnautojų pareigybių lygiai ir kategorijos, o taip pat ir įstaigų priskyrimo darbo apmokėjimo grupėms kriterijų sistema, jei tokia būtų nustatyta [34]. Todėl visą tai, kas yra reglamentuota šiuo Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu turi būti reglamentuota Lietuvos Respublikos įstatymu. Be to, jei įvertintume valstybės valdymo lygių kieki Lietuvoje, darytina išvada, kad institucijų grupių galėtų būti keturios, daugiausiai penkios, bet ne šešios kaip iki šiol.

2002 m. gegužės 20 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 685 „Dėl valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos patvirtinimo“ [22] patvirtintoje pareigybių vertinimo metodikoje nustatyti pareigybių vertinimo kriterijai abstraktūs, jų yra mažai tam, kad objektyviai nustatyti vertinamos pareigybės kategorijai. Pareigybės aprašomos ir

²⁸ Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas [17].

vertinamos savarankiškai kiekvienoje įstaigoje, todėl analogiškos pareigybės analogiškose įstaigose yra aprašomos²⁹ ir įvertinamos³⁰ nevienodai. Neišvengiama ir žinybinio subjektyvumo, nes nėra jokio suderinimo mechanizmo, kuris įgalintų objektyviai ir pagrįstai aprašyti valstybės tarnautojų pareigybes, nustatant specialiuosius reikalavimus tam tikrai pareigybei, kai atliekamos analogiškos funkcijos, tik skirtingose valstybės institucijose. Darbo ir socialinių tyrimų institutas yra parengęs „Darbų ir pareigybių vertinimo metodiką“ [69], kuri galėtų būti pagrindu kuriant objektyvesnę ir aiškesnę karjeros valstybės tarnautojų pareigybių vertinimo metodiką.

Valstybės tarnautojo veiklos vertinimo pasekmės yra labai ženklios ir reikšmingos³¹. Tačiau Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimu Nr. 909 „Dėl valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų vertinimo tvarkos bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų“ [24] nustatyti valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijai yra abstraktūs ir išsamiai neišaiškinti, todėl yra suvokiami labai skirtingai. Be to, tai, kad darbo užmokesčio fondo dydis lemia galimybes valstybės tarnautojams suteikti kvalifikacines klases, iškreipia valstybės tarnautojų ir jų tarnybinės veiklos vertinimo sistemą. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo „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“ [27] nuostatos dažnai neatitinka realios situacijos – priedams skirtų lėšų dydis yra absoliučiai kintantis. Tą lemia valstybės tarnautojų ligos, gimdymo ir vaikų priežiūros atostogos, mokymosi atostogos, kiti papildomi darbai ir pavestos įstaigai funkcijos [46]. Savo ruožtu, statutinių valstybės tarnautojų priedai už kvalifikacines kategorijas yra mažesni³², todėl tuo užprogramuota socialinė įtampa tarp skirtingų valstybės tarnautojų grupių. Tai, kad nėra nustatytas tam tikras valstybės tarnybos stažas, būtinas kvalifikacinei klasei suteikti, neigiamai veikia dviem aspektais: pirma – statutiniams valstybės tarnautojams toks stažas numatytas, todėl atsiranda tam tikra įtampa tarp valstybės tarnautojų grupių; antra – tokia tvarka sąlygoja galimą neobjektyvumą, kurio pasekmė – nepelnytai suteikta kvalifikacinė klasė. Visiškai yra nepriimtina Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 21 straipsnio 2 dalies nuostata, kad priimant karjeros valstybės tarnautoją į pareigas, vertinimo būdu jam gali būti suteikiama trečia kvalifikacinė klasė. Visų pirma Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. spalio 17 d. nutarimu Nr. 1106 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimu Nr. 909 „Dėl

²⁹ Įvardijamos funkcijos, nustatomi specialūs reikalavimai, keliami šias pareigas einančiam valstybės tarnautojui.

³⁰ Nustatomas pareigybės lygis, kategorija.

³¹ Priedas už I kvalifikacinę klasę yra net 50 proc. pareiginės algos.

³² Pvz., muitinės tarnautojas, vidaus tarnybos pareigūnas už III kvalifikacinę kategoriją gauna 10 proc. priedą, už II – 20 proc., už I – 30 proc.

valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų vertinimo taisyklių bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų“ pakeitimo“ [30] nustatytų vertinimo kriterijų³³ konkurse iš esmės nėra galimybės įvertinti. Antra – toks trečios kvalifikacinės klasės suteikimo būdas iš anksto sąlygoja įtampą tarp karjeros valstybės tarnautojų, kurie jau dirba tam tikrą laikotarpį, tačiau jiems kvalifikacinė klasė nesuteikta ir tarp tų, kuriems priimant į valstybės tarnybą suteikta trečia kvalifikacinė klasė. Racionalu tokios įstatymo nuostatos atsisakyti.

Daugiausiai problemų yra pareiginės algos priemokos teisiniame reguliavime. Štai Lietuvos Respublikos darbo kodekse [10] reglamentuota³⁴, kad už darbą naktį mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio atlygio (mėnesinės algos), o už darbą poilsio arba švenčių dieną mokamas ne mažesnis kaip dvigubas valandinis arba dieninis atlygis. Tačiau Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas³⁵ [7] reglamentuoja, kad priemokos negali viršyti 60 procentų pareiginės algos. Todėl karjeros valstybės tarnautojui mokant 100 proc. priemoką už darbą poilsio arba švenčių dieną pažeidžiamas Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas [7], o mokant 60 proc. – pažeidžiamas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas [10].

Jei priemokos mokėjimas už papildomų užduočių, atliekamų viršijant nustatytą darbo trukmę, atlikimą yra reglamentuotas Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo³⁶ [7] bent tuo, kad papildomos užduotys turi būti suformuluotos raštu, todėl galima objektyvi kontrolė, tai šiame įstatyme ir jokiame kitame poįstatyminiame akte detalai nereglamentuotas pareiginės algos priemokos skyrimas už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, nors tokias priemokas gauna apie 98 proc. visų priemokas gaunančių valstybės tarnautojų (priemokas už papildomų užduočių, atliekamų viršijant nustatytą darbo trukmę gauna tik apie 2 proc.)³⁷. Nėra nustatyti kriterijai už ką gali būti mokama tokia priemoka, sąlygos, kurioms atsiradus gali būti mokama priemoka. Nors galimos priemokos maksimalus dydis yra labai ženklus – net 60 proc. pareiginės algos. Nurodytas tik maksimalus galimo mokėjimo terminas – vieneri metai. Tačiau ir ši terminą reglamentuojanti nuostata yra suformuluota netiksliai, nes neaišku, ar po tam tikro laikotarpio kai priemoka nemokama, jos mokėjimas vėl galimas. Be to, galima tokia situacija, kai valstybės tarnautojui, turinčiam didelį tarnybos stažą ir aukštos kvalifikacijos tarnybinės veiklos įvertinimą, už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą būtų apmokama tik iš dalies, t.y., už atliekamą darbą nebus

³³ Produktyvumo, kompetencijos ir veiklos kokybės.

³⁴ 193 ir 194 str.

³⁵ 24 str. 3 d.

³⁶ 26 str. 1 d. 3 p.

³⁷ Valstybės tarnautojų registro 2007 m. liepos 1 d. duomenys.

sumokėta tiek, kiek priklauso [46]. Priemokos mokėjimo teisinis reguliavimas turi būti aiškiau sutvarkytas priimant atitinkamus teisės aktus.

Išanalizavus darbo užmokesčio karjeros valstybės tarnautojams teisinio reguliavimo problemas, galima teigti, kad norint sukurti stiprią ir profesionalią valstybės tarnybą yra labai svarbu atitinkamuose teisės aktuose tinkamai ir aiškiai apibrėžti karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio struktūrą, jo elementus ir šaltinius.

4. DARBO UŽMOKESČIO VALSTYBĖS TARNAUTOJAMS TEISINIS REGULIAVIMO LIETUVOJE IR KITOSE ŠALYSE LYGINAMOJI ANALIZĖ

Norint palyginti šiuo metu Lietuvoje esantį darbo užmokesčio karjeros valstybės tarnautojams teisinį reguliavimą su kitų valstybių analogiškėmis sistemomis, pasirinktos šios valstybės: Ukraina, Lenkijos ir Vokietija. Šios valstybės yra pasirinktos neatsitiktinai – Vokietija turi senas valstybės tarnybos tradicijas, ilgalaikės narystės Europos Sąjungoje patirtį; Lenkija su Lietuva turi daug istorinių bendrumu bei žengia narystės Europos Sąjungoje pirmuosius žingsnius; Ukraina dar tik prasidėjęs demokratizacijos procesas bei išreikšti pageidavimai ateityje tapti Europos Sąjungos nare.

Ukrainoje valstybės tarnybą reglamentuojanti Valstybės tarnybos įstatymą (ukr. *Закон про державну службу*) [38] Ukrainos Aukščiausioji Rada priėmė 1993 m. gruodžio 16 d. Jis buvo kelis kartus keičiamas (paskutiniai pakeitimai priimti 2005 m. gruodžio 28 d.). Šiuo metu rengiamas naujas įstatymas, tačiau jis dar nepriimtas. Valstybės tarnautojų darbo užmokestį reglamentuoja 33 straipsnis „Darbo užmokestis“. Jame sakoma, kad valstybės tarnautojų darbo užmokestis susideda iš pagrindinės algos, premijų, priemokų už rangą, priedų už ištarnautus metus valstybės tarnyboje ir kiti priedai. Pagrindinė alga priklauso nuo to, kokio sudėtingumo ir atsakomybės pareigas eina valstybės tarnautojas.

Įstatymo 25 straipsnyje yra nustatyta, kad valstybės tarnautojai pagal pareigas gali būti priskirti 7 kategorijoms (pirma – aukščiausia, septinta – žemiausia). Pvz., penktai kategorijai priskiriami ministerijų, kitų centrinių valstybės valdymo organų specialistai, Ukrainos prezidento atstovų rajonuose pavaduotojai ir t.t. Jei atsiranda naujos pareigybės, jos kategorijoms priskiriamos Ukrainos Ministrų Kabineto sprendimu, pateikus siūlymą atitinkamam valstybės valdymo organui.

Įstatymo 26 straipsnyje yra nustatyti valstybės tarnautojų rangai. Jame nustatyta, kad valstybės tarnautojui užimančiam pareigas, kurios priskiriamos pirmai kategorijai gali būti suteiktas 3, 2, ar 1 rangas, priskiriamos antrai kategorijai – 5, 4 ar 3 rangas, priskiriamos trečiai kategorijai – 7, 6 ar 5 rangas ir t.t. Iš viso numatyta 15 rangų. Rangų suteikimo nuostatas tvirtina Ukrainos Ministrų Kabinetas. Pirmai valstybės tarnautojų priskiriamų pareigybių kategorijai priskirtas pareigybes užimantiems valstybės tarnautojams rangus gali suteikti Ukrainos Prezidentas. Antrai valstybės tarnautojų priskiriamų pareigybių kategorijai priskirtas pareigybes užimantiems valstybės tarnautojams rangai suteikiami Ukrainos Ministrų Kabineto sprendimu, išskyrus pareigybes Ukrainos Aukščiausios Rados aparate, kur rangus suteikia Aukščiausios Rados vadovas. Trečiai - septintai valstybės tarnautojų priskiriamų pareigybių kategorijai

priskirtas pareigybes užimantiems valstybės tarnautojams rangai yra suteikiami atitinkamos institucijos vadovo sprendimu. Kad valstybės tarnautojui būtų suteiktas eilinis rangas, valstybės tarnautojas atitinkamose pareigose turi išdirbti nemažiau dviejų metų. Valstybės tarnautojui teismo sprendimu rangas gali būti panaikintas. Jei valstybės tarnautojas pereina dirbti į žemesnes pareigas, arba išeina iš valstybės tarnybos, o po tam tikro laiko sugrįžta, jam suteiktas rangas išlieka.

Priedai už ištarnautus metus mokami 25 straipsnio reglamentuota tvarka: po 3 metų tarnybos mokamas 10 proc. pareiginės algos priedas, po 5 metų – 15 proc., po 10 metų – 20 proc., po 15 metų – 25 proc., po 20 metų – 30 proc., po 25 metų – 40 proc.

Valstybės tarnautojai gali gauti priedus už aukštus darbo rodiklius ir svarbių užduočių atlikimą bei už nesančių valstybės tarnautojų pavadavimą. Tokių priedų skyrimą reglamentuoja Ukrainos Ministrų Kabineto sprendimai.

Įstatymo 33 straipsnyje įsakmiai pažymima, kad biudžetinių asignavimų sumažinimas negali būti pagrindu mažinti valstybės tarnautojų pareiginių algų ir priedų.

Lenkijoje valstybės tarnybą reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas (lenk. *Ustawa o służbie cywilnej*) [37] priimtas 2006 m. rugpjūčio 24 d. Tačiau iki 2008 m. sausio 1 d. galioja 1998 m. Valstybės tarnybos įstatymo nuostatos reglamentuojančios darbo užmokesčio mokėjimą. Šiame darbe pateikiamos 2006 m. Valstybės tarnybos įstatymo nuostatos.

Valstybės tarnautojų darbo užmokestį reglamentuoja įstatymo VI skyrius. 55 straipsnio 2 dalis nustato, kad valstybės tarnautojų darbo užmokestį sudaro pareiginė alga, priklausanti nuo užimamų pareigų, specialus priedas, priklausantis nuo atliekamų užduočių pobūdžio ir specifikos, priedas už valstybės tarnybos stažą ir priedas už turimą tarnybos laipsnį.

Yra nustatyti devyni valstybės tarnautojų tarnybiniai laipsniai. Kiekvienam tarnybiniam laipsniui yra priskirtas atitinkamas priedo tarifas.

Pareiginė alga numatyta užimamai pareigybei bei tarnybos priedas už turimą tarnybinį laipsnį nustatomi panaudojant bazinės kvotos daugiklius (koeficientus), kurių dydžius nusako Biudžeto įstatymo atitinkamos nuostatos (daugiklių reikšmė yra nuo 0,6 iki 10).

Specialus priedas už užduočių pobūdį ir specifiką yra skiriamas iš lėšų, skirtų darbo užmokesčio specialiosios dalies pagal tam tikras kvotas. Ministrų Taryba kiekvienais biudžetiniais metais nutarimu nustato šias kvotas valstybės institucijoms, atsižvelgdama į jų pobūdį ir specifiką.

Valstybės tarnautojas gali gauti priedą už papildomų užduočių vykdymą.

Valstybės tarnautojui eilinis tarnybinis laipsnis gali būti suteiktas tik teigiamai jį įvertinus pagal įstatymo 52 straipsnio nuostatas, jei yra motyvuotas jo tiesioginio vadovo siūlymas suteikti eilinį tarnybinį laipsnį.

Už tarnybos stažą mokamas priedas: po 5 metų tarnybos 5 proc. pareiginės mėnesinės algos, toliau mokant po 1 proc. daugiau kas metai, neviršijant 20 proc. dydžio, nepriklausomai nuo valstybės tarnybos stažo. Į stažą neįskaičiuojamas darbo laikas komunistų partijoje (Lenkijos vieningojoje darbininkų partijoje), saugumo organuose nuo 1944 iki 1990 metų.

Ministrų Tarybos Pirmininkas savo potvarkiais nustato:

- Postų suvestinę vidurinėsios valdymo pakopos postų grupėse (koordinuojančiose, savarankiškose, specialiose ir pagalbinėse).
- Reikiamą profesinę kvalifikaciją pareigoms atlikti, pareigybių aprašymais nereguliuotose srityse.
- Pareiginės algos nustatymo daugiklius.
- Tarnybinius valstybės tarnautojų laipsnius ir priedų už juos daugiklius.
- Sąlygas pagal kurias pripažįstamas ir išmokamas priedas už tarnybos stažą.
- Jubiliejinių premijų nustatymo ir išmokėjimo sąlygas.

Klasikinę darbo užmokesčio teisinio reguliavimo sistemą geriausiai atspindi Vokietija. Vokietijos valstybės tarnyboje yra trys tipai valstybės tarnautojų: valdininkai (vok. *Beamte*), tarnautojai (vok. *Angestellte*) ir samdomi darbininkai (vok. *Arbeiter*). Valdininkai yra priimami į valstybės tarnybą, kur jie daro karjerą tam tikroje sferoje, o tarnautojai (*Angestellte*) ar samdomi darbininkai (*Arbeiter*) yra priimami tam tikram specifiniam darbui atlikti. Pagal savo juridinį statusą karjeros valstybės tarnautojams Lietuvoje yra artimiausi valdininkai (*Beamte*), todėl jų darbo užmokesčio teisinis reguliavimas ir apžvelgiamas.

Valdininkų (*Beamte*) tarnybą reglamentuoja federalinių Valdininkų įstatymas (vok. *Bundesbeamtenengesetz*) [35], priimtas 1953 m. liepos 14 d., pakeistas 1999 m. kovo 31 d. Valdininkų darbo užmokestį reglamentuoja federalinis Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio įstatymas (vok. *Bundesbesoldungsgesetz*) [36], priimtas 1975 m. gegužės 23 d., pakeistas 2002 m. rugpjūčio 6 d. ir papildytas 2007 m. liepos 19 d. Darbo užmokestį, kuris yra mokamas kas mėnesį iš anksto, iš esmės sudaro bazinis užmokestis. Jį papildo išmokos šeimai, o taip pat kartais skiriamos išmokos. Priedai už veiklos rezultatus (veiklos rezultatų išmokos), išmokos atsižvelgiant į darbo rinkos sąlygas taip pat gali būti mokamos.

Bazinis užmokestis yra pagrindinis darbo užmokesčio elementas. Jis nustatomas atsižvelgiant į valdininko užimamų pareigų grupę. Jis nepriklauso nuo to, kokias funkcijas iš esmės atlieka valdininkas, tačiau tik nuo įstaigos paskirtos darbo užmokesčio grupės. Įstaigos ir jų darbo užmokesčio grupės yra reglamentuotos federaliniuose Darbo užmokesčio planuose.

Valdininkai kvalifikuojami į du atlygio planus – A ir B. Valdininkai užmokesčio grupėse nuo A2 iki A16 (tai didžioji dalis visų valdininkų) gauna didėjanti darbo užmokestį, o

valdininkai užmokesčio grupėse nuo B1 iki B11 gauna fiksuotus darbo užmokesčius. Grupė B taikoma aukštesnėse pareigose esantiems valdininkams (valstybės sekretoriai, generaliniai direktoriai, skyrių vadovai ir t.t.).

Atlygio planas A priskiria darbo užmokesčio grupes į tokias valdininkų kategorijas:

- Eilinė tarnyba: grupės A2 – A6.
- Vidurinio lygio tarnyba: A6 – A9.
- Aukštesnio nei vidutinio lygio tarnyba: A9 – A13.
- Aukštojo lygio tarnyba: A13 – A16, B1 – B 11.

Aukščiausio darbo užmokesčio grupės žemesniajai valdininkų kategorijai taikomos prieš juos perkeltant į aukštesnę kategoriją. Be fiksuoto darbo užmokesčio, bazinis užmokestis individualiuose užmokesčio kategorijose yra suskirstytas į pakopas. Kilimas pakopomis nulemiamas valdininko amžiaus (pradedant 21 metais) ir veiklos rezultatų. Minimaliai yra mokamas atitinkamo užmokesčio grupės pradinis bazinis užmokestis. Bazinis užmokestis padidėja atitinkamoje užmokesčio grupėje iki penktos pakopos kas dveji metai, iki devintos pakopos kas treji metai, toliau – kas ketveri metai. Aukštesnėse užmokesčio grupėse aukštesnio nei vidurinio lygio bei aukštojo lygio tarnyboje didžiausias bazinis užmokestis valdininkui gali būti mokamas anksčiausiai nuo 49-53 metų amžiaus.

2005 m. bandyta atlikti darbo užmokesčio teisinio reguliavimo reformą, darbo užmokestį siejant su darbo rezultatais. Buvo numatyti darbo rezultatų kintamieji: 2 proc., 4 proc., 6 proc., 8 proc., kurie galėjo būti pridedami prie bazinio darbo užmokesčio. Nustatyta, kad asmeniui, kuris atitinka minimalius reikalavimus neturėtų teisės į darbo rezultatų kintamuosius, nustatoma bazinė alga lygi 96 proc. nustatyto bazinio atlyginimo, asmeniui, kurio darbo rezultatai yra patenkinami turėtų teisę į 1 pakopos kintamąjį (2 proc.), tad jo bazinė alga būtų 98 proc., asmens, pasiekusio daugiau nei patenkinamų darbo rezultatų – gautų papildomai 4 proc. (bazinė alga būtų 100 proc.) ir t.t. Tačiau ši reforma nebuvo užbaigta ir įtvirtinta dėl tikėtinos didelės biurokratinės naštos ir sudėtingumo.

Vertinant Lietuvos, Ukrainos, Lenkijos ir Vokietijos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo sistemas konstatuotina, kad jų visų pagrindas yra bazinis darbo užmokestis (Lietuvoje ir Lenkijoje – pareiginė alga, Ukrainoje – pagrindinė alga, Vokietijoje – bazinė alga). Visose valstybėse yra numatyta darbo užmokesčio priklausomybė nuo tarnybos stažo. Lietuvoje, Lenkijoje ir Ukrainoje tai numatyta kaip atitinkamas priedas, o Vokietijoje – kaip didesnė bazinės algos pakopos. Skiriasi tik priedų už stažą dydžiai. Didžiausią galimą priedą už išstarnautus metus gali gauti Ukrainos valstybės tarnautojai – net 40 proc., Lietuvoje –30 proc.,

Lenkijoje – 20 proc., o Vokietijoje – nuo 14 proc. iki 27 proc. (priklausomai nuo bazinio užmokesčio dydžio) ir tikrai A atlygio plano (B atlygio plano valdininkams už išstarnautus metus priedai nemokami. Visose valstybės yra numatyti bazinio darbo užmokesčio priedai (priemokos), pagrįsti veiklos rezultatais arba vertinimu. Ukrainoje, Lenkijoje ir Lietuvoje yra numatyt papildomi priedai (priemokos) už papildomų darbų, užduočių atlikimą, didesnę darbo krūvį. Vokietijoje to nėra – senos darbo organizavimo tradicijos nesukelia tokios būtinybės, nes viskas yra įvertinta nustatant pareigybės bazinę algą. Vienintelėje Vokietijoje yra realizuotas taip vadinamas „išlaikymo“ principas³⁸.

Režiuuojant tai kas buvo aukščiau išdėstyta, galima pateikti Ukrainos, Lenkijos, Vokietijos ir Lietuvos darbo užmokesčio valstybės tarnautojams esminius palyginimus.

2 lentelė. Darbo užmokesčio valstybės tarnautojams teisinio reguliavimo Ukrainoje, Lenkijoje, Vokietijoje ir Lietuvoje palyginimas

	Ukraina	Lenkija	Vokietija	Lietuva
Teisės aktas, reguliuojantis valstybės tarnautojų darbo užmokesčių	Įstatymas	Įstatymas	Įstatymas	Įstatymas
Darbo užmokesčio pagrindas	Pagrindinė alga	Pareiginė alga	Bazinė alga	Pareiginė alga
Priedas (priemoka) už tarnybos stažą	Priedas už išstarnautus metus (iki 40 proc.)	Priedas už stažą (iki 20 proc.)	2, 3 ar 4 metų ritmas reglamentuoja bazinės algos	Priedas už stažą (iki 30 proc.)
Darbo rezultatais (vertinimu) pagrįsti priedai (priemokos)	Priemokos už rangą, premijos ir priedai už aukštus darbo rodiklius	Priedas už tarnybos laipsnį	Kilimas bazinio darbo užmokesčio pakopomis. Veiklos rezultatų išmokos	Priedai už kvalifikacines klases
Papildomų priedų (priemokų) mokėjimo pagrindai	Priedai už svarbių užduočių atlikimą bei už nesančių valstybės tarnautojų pavadavimą	Priedas už papildomų užduočių vykdymą. Specialus priedas už užduočių pobūdį ir specifiką	Išmokos šeimai	Priemokos už papildomus darbus, įprastą krūvį viršijančią veiklą

³⁸ Valstybė aprūpina savo tarnautojus ne tik mokėdama jiems už darbą, bet ir užtikrindama valstybės tarnautojų asmeninį ir šeimyninį gyvenimą, atitinkantį jų padėtį valstybės tarnybos hierarchijoje.

Išanalizavus šiame skyriuje pateiktą informaciją, galima teigti, kad lyginamos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo sistemos yra panašios, pagrindiniai darbo užmokesčio nustatymo principai yra tapatūs, paremti karjeros valstybės tarnybos modelio elementais, kurie yra vyraujantys Europos Sąjungos valstybėse.

5. KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ NUOMONĖS TYRIMAS APIE JŲ DARBO UŽMOKESČIO TEISINIO REGULIAVIMO EFEKTYVUMĄ IR OBJEKTIVUMĄ BEI GALIMUS PAKEITIMUS.

5.1. Tyrimo metodika

Kad nustatytumėme darbo užmokesčio karjeros valstybės tarnautojams teisinio reguliavimo praktikos santykį su valstybės tarnautojų interesais ir poreikiais, iširtume jų požiūrį į esamą jų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo sistemą ir poreikį ją tobulinti, buvo atliktas statistinis tyrimas.

Išanalizavus literatūroje pateikiamas tyrimų metodikas (S. Martišius, J. Markelevičius, J. Martinavičius, 1994; K. Kardelis, 2002), tyrimas organizuojamas pagrindiniais K. Kardelio (2002) sociologinio tyrimo etapais, kurie apima būtiniausius veiksmus. Tyrimas atliktas būdinga statistinio tyrimo eiga: imties sudarymas, pasirinktų požymių matavimas, duomenų sisteminimas, išvadų formulavimas.

Kadangi tyrimo tikslas yra išsiaiškinti karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo veikimą, bei nustatyti reikšmingiausias veiksnias, tinkamiausias duomenų rinkimo metodas yra karjeros valstybės tarnautojų apklausa. Apklausos būdu surinktus duomenis, autoriai M. Degutis (1999), V. Čekanavičius (2000), G. Murauskas (2000), K. Kardelis (2002), vertina kaip duomenis pasižyminčius gana dideliu patikimumu. Apklausa atlikta anketos pagalba (žr. 1 priedas). Klausimynas sudaryta remiantis autorių S. A. Martišiaus (2003), V. Kėdaičio (2003), rekomenduojamais etapais: imties sudarymo būdo (sluoksninė imtis, visose Lietuvos Respublikos teritoriniuose administraciniuose vienetuose – apskrityse dirbantys karjeros valstybės tarnautojai, imties reprezentatyvumo nustatymu, apklausos metodo nustatymu (tiesioginis, netiesioginis, raštu bei internetu), klausimų turinio nustatymu, respondento nesugebėjimo ar nenoro atsakinėti į klausimus įvertinimu.

Anketos įvadinėje dalyje nurodyta, kokių tikslu organizuojam anketinė apklausa, paaiškintas tyrimo tikslas, nurodytas anketos pildymo būdas. Pateikti klausimai nuosekliai ir laipsniškai atskleidžia tiriamos tematikos turinį, anketoje suskirstyti į keturias grupes:

Pirmoje grupėje – duomenys apie tai, kaip karjeros valstybės tarnautojai vertina esama karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemą Lietuvoje: (1–7 klausimai);

Antroje grupėje – duomenys apie tai, kokią svarbą darbo užmokestis turi karjeros valstybės tarnautojų motyvacijai (8 klausimas);

Trečioje grupėje – duomenys apie tai, ką karjeros valstybės tarnautojai mano apie galimus pakeitimus darbo užmokesčio sistemoje (9-11 klausimai);

Ketvirtoje grupėje – tyrimui reikšmingi duomenis apie respondentų reprezentatyvumą (12-15 klausimai).

Buvo apklausiami Valstybinės mokesčių inspekcijos sistemos karjeros valstybės tarnautojai. 2007 m. liepos 1 d. jų buvo 3200, t.y., 13,3 proc. visų Lietuvos karjeros valstybės tarnautojų³⁹.

Esant baigtinei atrankinei visumai, minimalios atrankos dydžio n_{\min} skaičiavimui autoriai J. Markelevičiaus (1994), J. Martinavičiaus (1994), S. Martišius (1997), K. Kardelis (1997), V. Čekanavičius (2000), G. Murauskas (2000), rekomenduoja taikyti žemiau pateiktą, kaip išsamiausiai rezultatus atskleidžiančią formulę:

$$n_{\min} = \frac{z_{\alpha/2}^2 \times N \times [\pi \times (1 - \pi)]}{\varepsilon^2 (N - 1) + z_{\alpha/2}^2 \times [\pi \times (1 - \pi)]};$$

kur N – tiriamos visumos dydis. Valstybės tarnybos departamento prie Vidaus reikalų ministerijos duomenimis 2007 m. liepos 1 d. Lietuvoje buvo registruotas 24331 karjeros valstybės tarnautojas.

$z_{\alpha/2}$ – standartinio normaliojo skirstinio α lygmens kritinės reikšmė su 95 proc. garantija, tada normaliojo skirstinio koeficientas – $z_{\alpha/2} = 1,959$, (V. Čekanavičius, G. Murauskas 2000, p. 229).

π – požymio tikimybė. Kadangi dažniausiai p dydis (dominančio parametro proporcija gautoje imtyje) nėra žinomas, tai nustatomas $\pi = 0,05$, Autoriai S. Martišius (1997), G. Murauskas (2000), nurodo statistinę išvadą laikyti patikima, kai pasiklovimo lygmuo $\pi \leq 0,05$.

ε – atrankos paklaida šiuo duotuoju atveju – 0,1 (arba ± 10 proc. atrankos paklaidos riba)⁴⁰.

$$n_{\min} = \frac{1,959^2 \times 24331 \times [0,5 \times (1 - 0,5)]}{0,01 \times (24000 - 1) + 1,959 \times [0,5 \times (1 - 0,5)]} = \frac{3,84 \times 24331 \times 0,25}{0,0025 \times (24000 - 1) + 1,959 \times 0,25} =$$

$$\frac{3,84 \times 24331 \times 0,25}{0,01 \times (24331 - 1) + 1,959 \times 0,25} = \frac{23357}{243,3 + 0,49} = \frac{23357}{243,79} = 95,8$$

Visų reikšmių dydžius įrašius į formulę, gaunama $n_{\min} = 95,8$ t. y. norint rezultatus gauti su 90 proc. tikimybe bei 10 proc. paklaida, duomenys turi būti surinkti mažiausiai iš 96 respondentų.

Kokybinė surinktos informacijos analizė grindžiama teoretizavimu, individualia tyrėjo patirtimi, sugebėjimu įsigilinti į pakankamai didelius surinktos informacijos srautus, surasti juose

³⁹ Valstybės tarnautojų registro 2007 m. liepos 1 d. duomenimis.

⁴⁰ Atliekamas tyrimas nereikalavo ypatingai didelio tikslumo, todėl buvo pasirinktas 10 proc. tikslumas.

tai, kas yra reikšmingiausia esmingiausia ir tinkamai tai interpretuoti. Remiantis duomenų analize, gauti rezultatai apibendrinami, interpretuojami, aiškinami, daromos apibendrinančios išvados.

5.2. Tyrimo duomenys ir pagrindiniai rezultatai

Empirinis tyrimas buvo vykdomas vieną kartą, laikantis imties reprezentatyvumo, dalyvių geranoriškumo, savanoriškumo ir anonimiškumo principų. Apklausa buvo vykdoma mišriu metodu, (netiesiogiai – raštu bei internetu, tiesiogiai t. y. asmeniškai įteikiant ekspertui anketą bei prašant ją užpildyti). Respondentui atsakymams į anketos klausimus laikas nebuvo ribojamas, jo neveikė aplinka ar pats apklausėjas.

Respondentams asmeniškai išdalinta ir (arba) išsiuntinėta elektroniniu paštu apie 200 anketų⁴¹. Siekiant duomenų objektyvumo ir patikimumo, apklausa vykdyta visose apskričių valstybinėse mokesčių inspekcijose proporcingai pateikiant anketų (15 karjeros valstybės tarnautojų teko 1 anketa). Apklausa buvo vykdoma 2007 m. rugsėjo 20 d. – spalio 1 d. Gražintos net 169 anketos, iš jų 4 anketos tolesniam tyrimui nenaudotos, nes jos užpildytos tik dalinai arba nekorektiškai. Todėl tyrimo analizei atrinktos 165 anketos, šis anketų skaičius žymiai viršija minimalų atrankos dydį, dėl tos priežasties tyrimo rezultatus galima laikyti reikšmingais ir reprezentatyviais (perskaičiavus paklaidos dydis yra 7,6 proc.).

Gauti anketavimo duomenys buvo apdorojami bei diagramos kuriamos skaičiuoklės MS Excel pagalba (žr. 2 priedas).

Apklaustųjų pasiskirstymas pagal pareigybės kategorija maždaug atitinka visų karjeros valstybės tarnautojų pasiskirstymą⁴² Lietuvoje.

3 lentelė. Apklaustųjų pasiskirstymas pagal valstybės tarnautojų pareigybių kategorijas

Apklaustų karjeros valstybės tarnautojo pareigybės kategorija	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Gautų anketų kiekis	2	4	27	31	28	27	13	9	8	7	6	2	1

⁴¹ Įvertinta tikimybė, kad ne visi respondentai atsakys ir ne visos anketos bus tinkamai užpildytos

⁴² Valstybės tarnautojų registro 2007-07-01 duomenimis

Apklauso rezultatai rodo, kad tik 44 apklaustiesiems (27 proc.) yra suteiktos kvalifikacinės klasės.

4 lentelė. Apklaustųjų pasiskirstymas pagal jiems suteiktą kvalifikacinę klasę

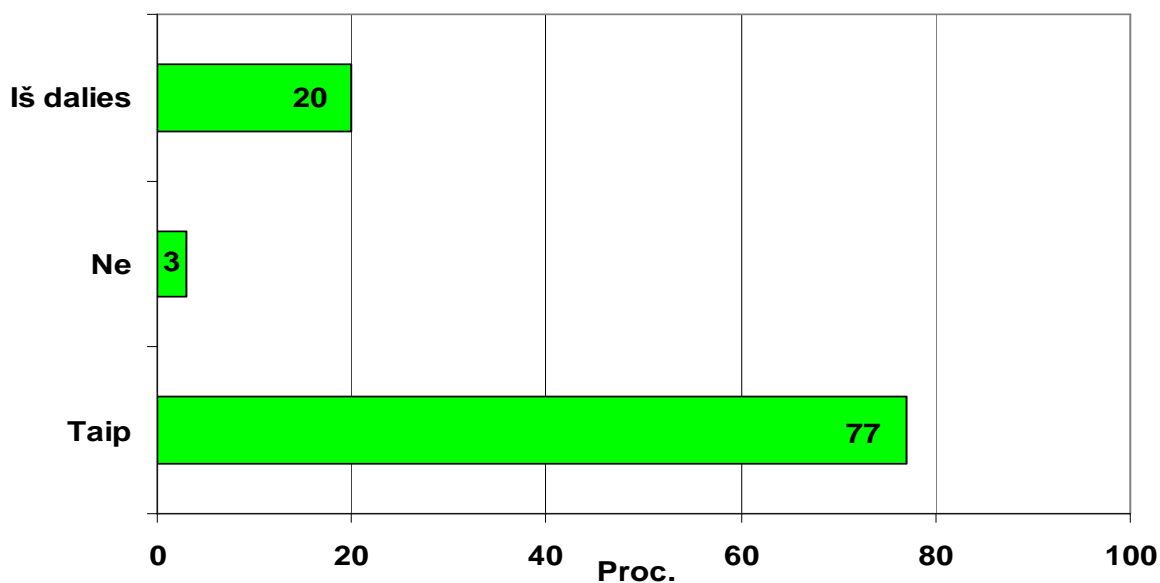
Apklaustiems karjeros valstybės tarnautojams suteiktos kvalifikacinės klasės	I	II	III	Nėra
Gautų anketų kiekis	0	4	40	121

Beveik pusė apklaustųjų (47 proc.) gavo arba gauna pareiginės algos priemokas.

5 lentelė. Apklaustųjų pasiskirstymas pagal priemokos mokėjimą

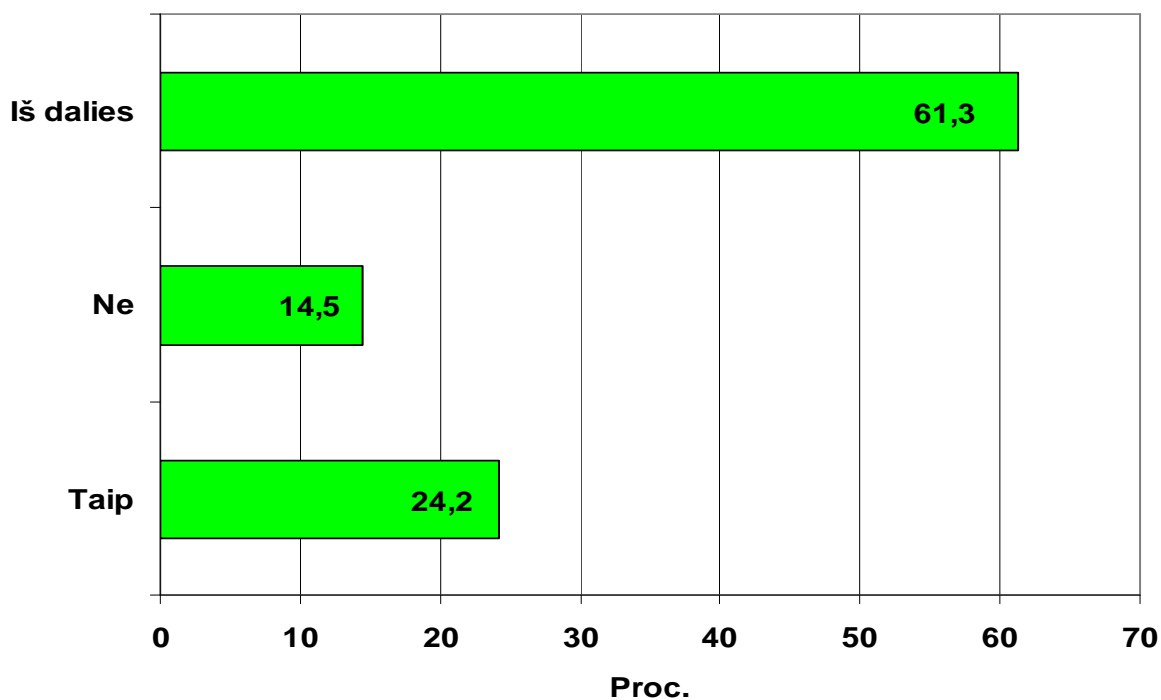
Apklaustiems karjeros valstybės tarnautojams skirtos priemokos	Taip	Ne	Kartais mokama
Gautų anketų kiekis	22	87	56

Net 97 proc. apklausoje dalyvavusių valstybės tarnautojų į klausimą ar darbo apmokėjimo sistema taikoma skaičiuojant jų darbo užmokestį, yra aiški ir suprantama atsakė teigiamai (77 proc. – „taip“, o 20 proc. – „iš dalies“). Tai rodo, kad darbo užmokesčio karjeros valstybės tarnautojams teisinio reguliavimo sistema yra jiems aiški ir suprantama tiek savo forma, tiek turiniu.



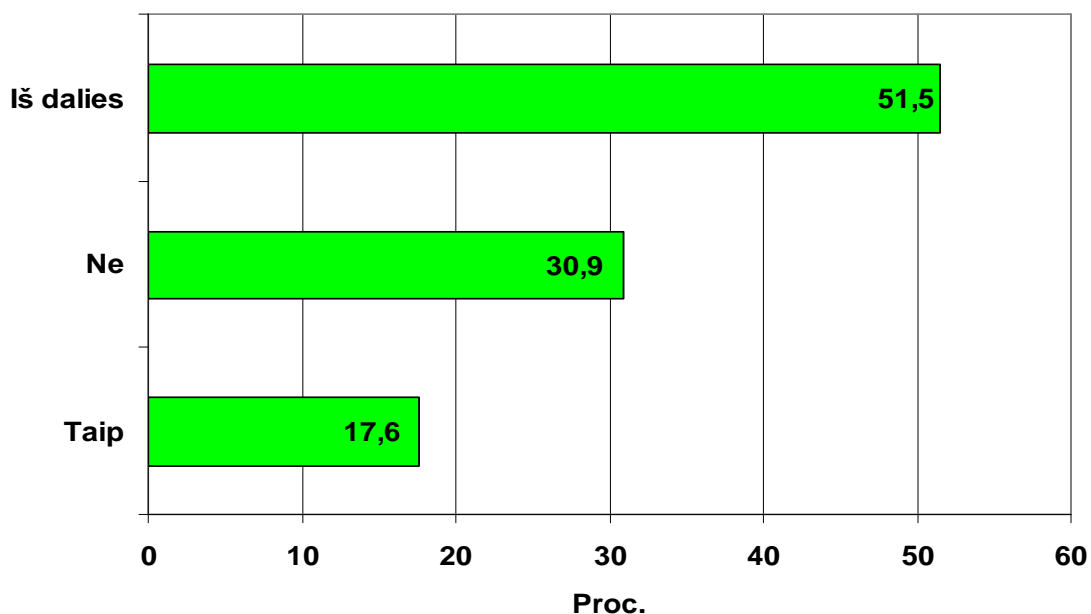
2 pav. Atsakymai į klausimą: ar darbo apmokėjimo sistema taikoma skaičiuojant Jūsų darbo užmokestį, Jums yra aiški ir suprantama?

Į klausimą, ar dabartinė darbo užmokesčio sistema jus tenkina, 85,5 proc. apklaustųjų atsakė teigiamai, tačiau net 61,2 proc. atsakė, kad dabartinė sistema jus tenkina tik iš dalies.



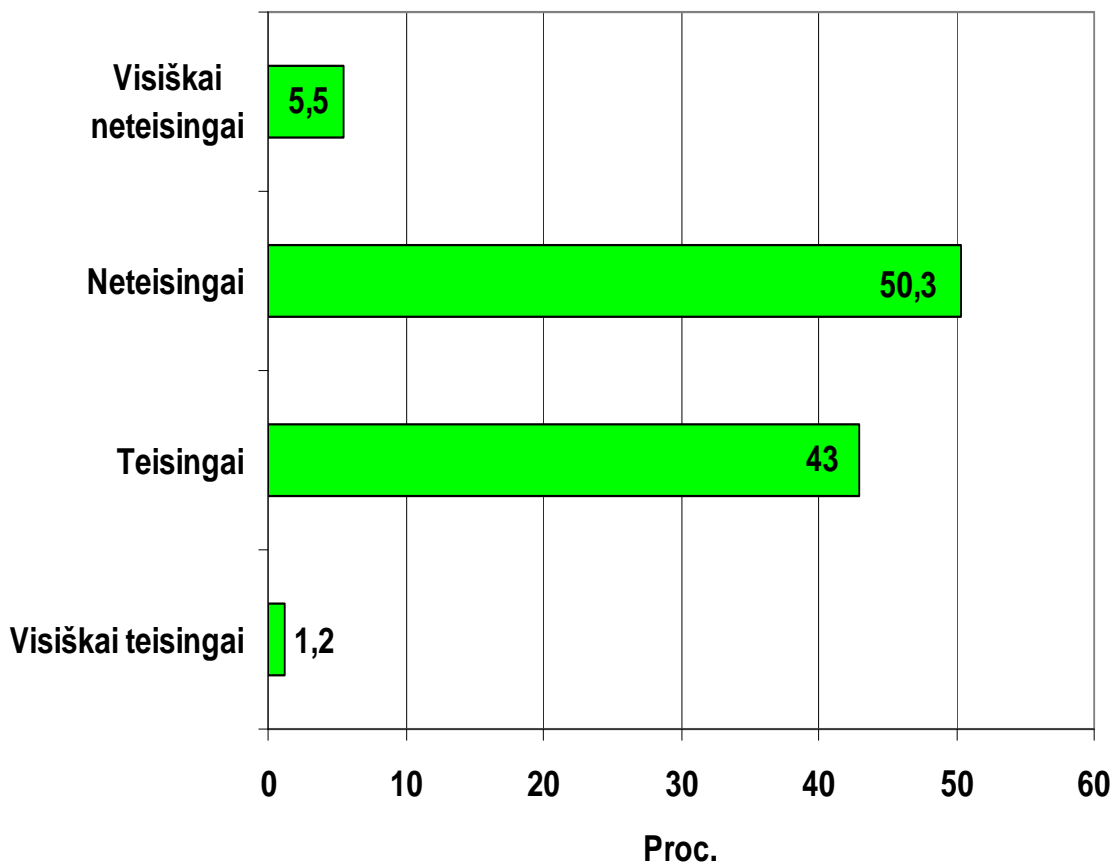
3 pav. Atsakymai į klausimą: ar dabartinė darbo užmokesčio sistema jus tenkina?

Į klausimą ar darbo užmokestis yra mokamas už realiai atliktą darbą, 69,1 proc. apklaustųjų atsakė teigiamai, tačiau net 51,5 proc. atsakė, kad jiems tik iš dalies mokama už realiai atliktą darbą. Tikėtina, kad tai atspindi pastarojo laikotarpio valstybės tarnyboje vyraujančią nepasitenkinimo mažo darbo užmokesčiu atmosferą.



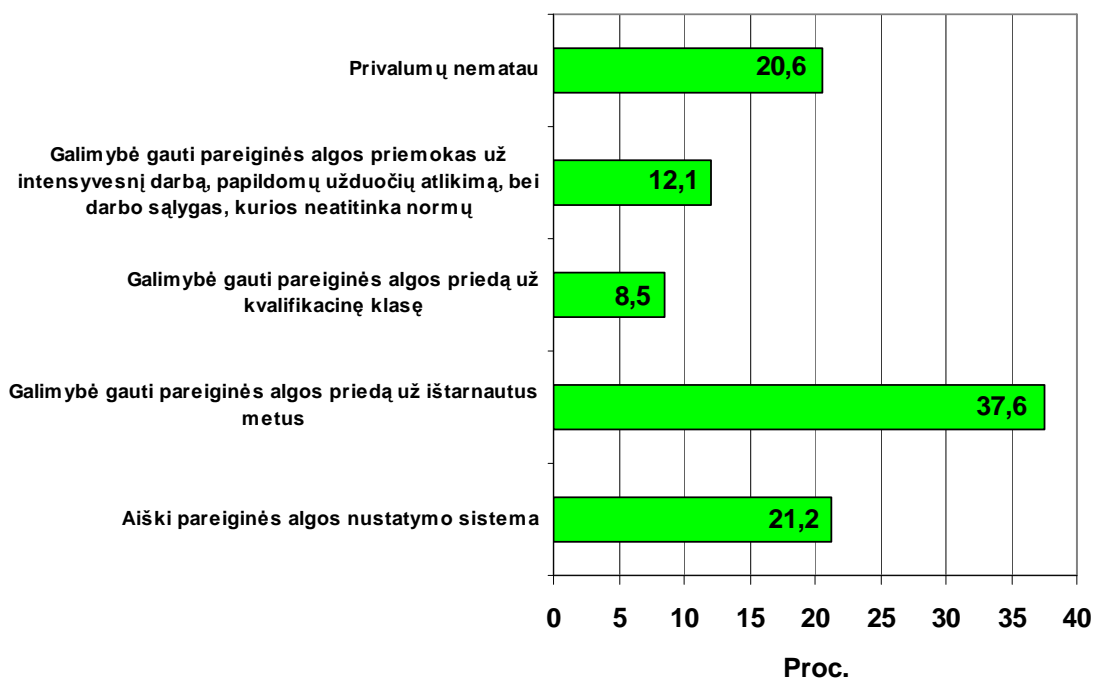
4 pav. Atsakymai į klausimą: ar Jums yra mokama už realiai atliktą darbą?

Į klausimą ar jų, kaip karjeros valstybės tarnautojų, reliatyvi vertė, atsižvelgiant į kvalifikaciją ir patirtį bei padėtį darbo rinkoje yra nustatyta teisingai, 55,8 proc. apklaustųjų atsakė neigiamai, iš jų 5,5 proc. pažymėjo, kad jų vertė nustatyta visiškai neteisinga. Šie faktai dar kartą akcentuoja skirtumus darbo rinkoje tarp privataus ir viešojo sektoriaus, kurie būdingi ne tik Lietuvai bet ir daugeliui kitų valstybių.



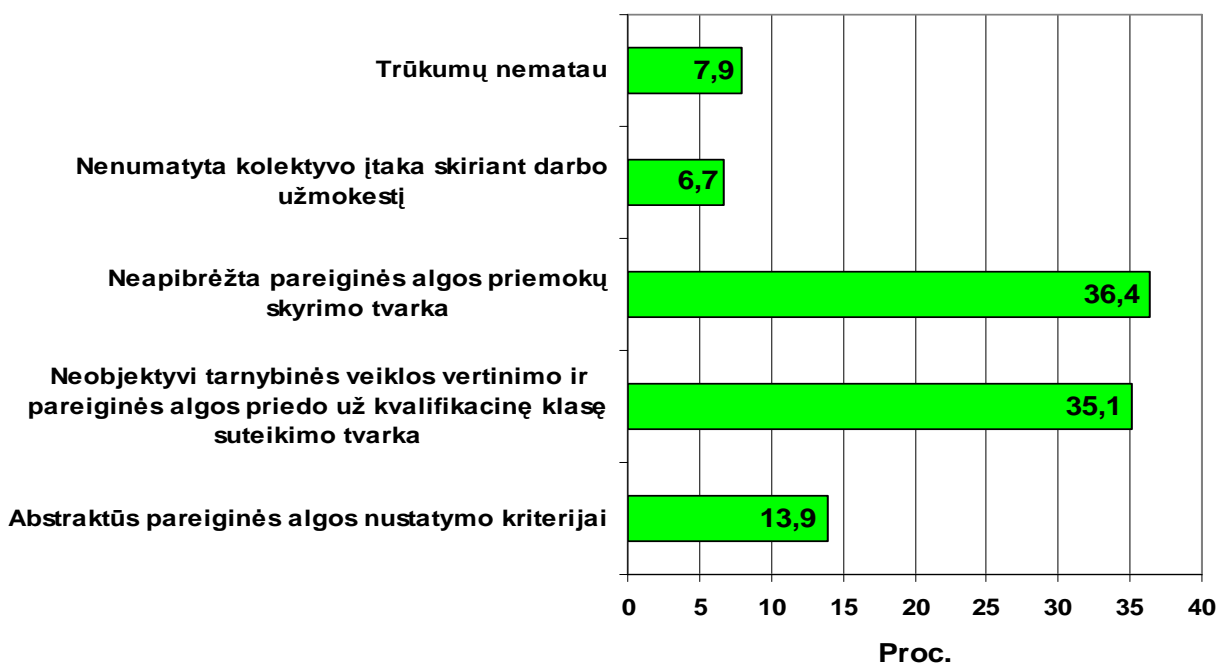
5 pav. Atsakymai į klausimą: ar Jūsų, kaip karjeros valstybės tarnautojo, reliatyvi vertė, atsižvelgiant į kvalifikaciją ir patirtį bei padėtį darbo rinkoje yra nustatyta?

Į klausimą, kokį didžiausią privalumą apklausiamieji mato dabartinėje karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje, daugiausiai atsakiusiųjų (37,6 proc.) pažymėjo galimybę gauti pareiginės algos priedą už ištarnautus metus. Tai dar kartą praktiškai patvirtina daugelyje valstybių priimtą darbo užmokesčio reguliavimo principą atlyginti už tarnybos stažą. Maždaug penktadalis atsakiusiųjų (20,6 proc.) nemato privalumų, kiti atsakiusieji tokiu pat lygmeniu (21,2 proc.) vertina pareiginės algos nustatymo sistemą. Prasčiausiai vertinamos galimybės gauti priedą už kvalifikacinę klasę (8,5 proc.) ir priemoną už intensyvesnį darbą, papildomų užduočių atlikimą (12,1 proc.)



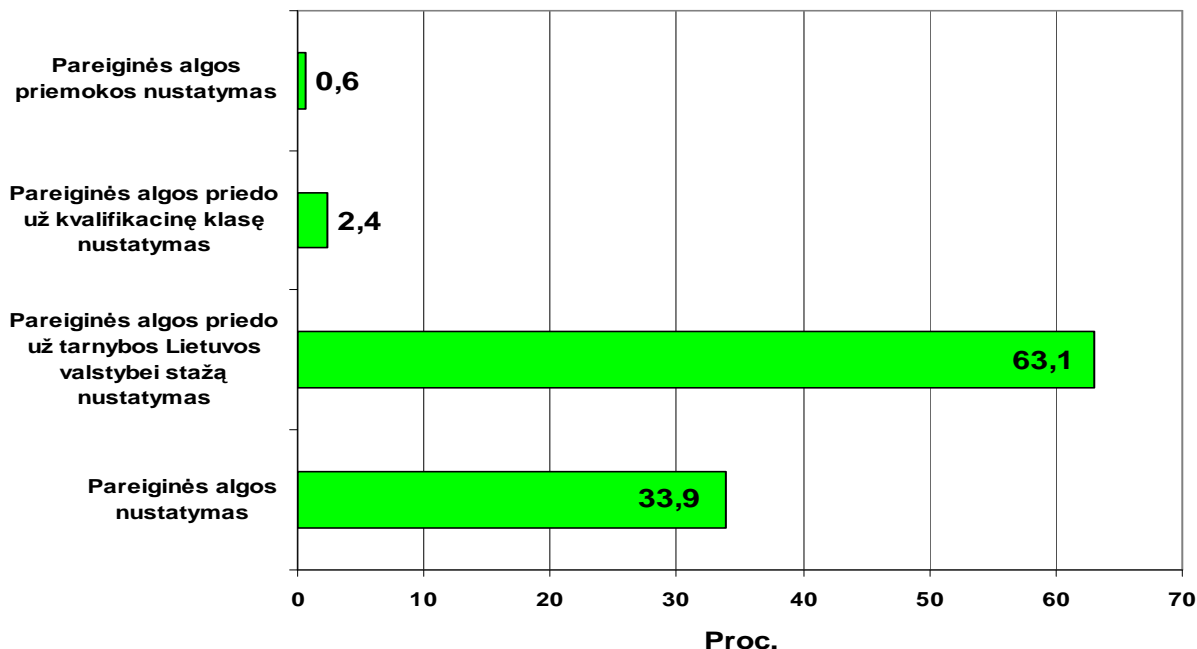
6 pav. Atsakymai į klausimą: kokį didžiausią privalumą matote dabartinėje karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje?

Į klausimą, kokį didžiausią trūkumą apklausiamieji mato dabartinėje karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje, daugiausiai atsakė, kad neapibrėžta priemokų skyrimo tvarka (36,5 proc.). Šiek tiek mažesniu trūkumu apklaustieji laiko tarnybinės veiklos vertinimo ir priedo už kvalifikacinę klasę suteikimo tvarką. 13,9 proc. apklaustųjų nurodė, kad yra abstraktūs pareiginės algos nustatymo kriterijai. Tik 7,9 proc. apklaustųjų nemato jokių trūkumų.



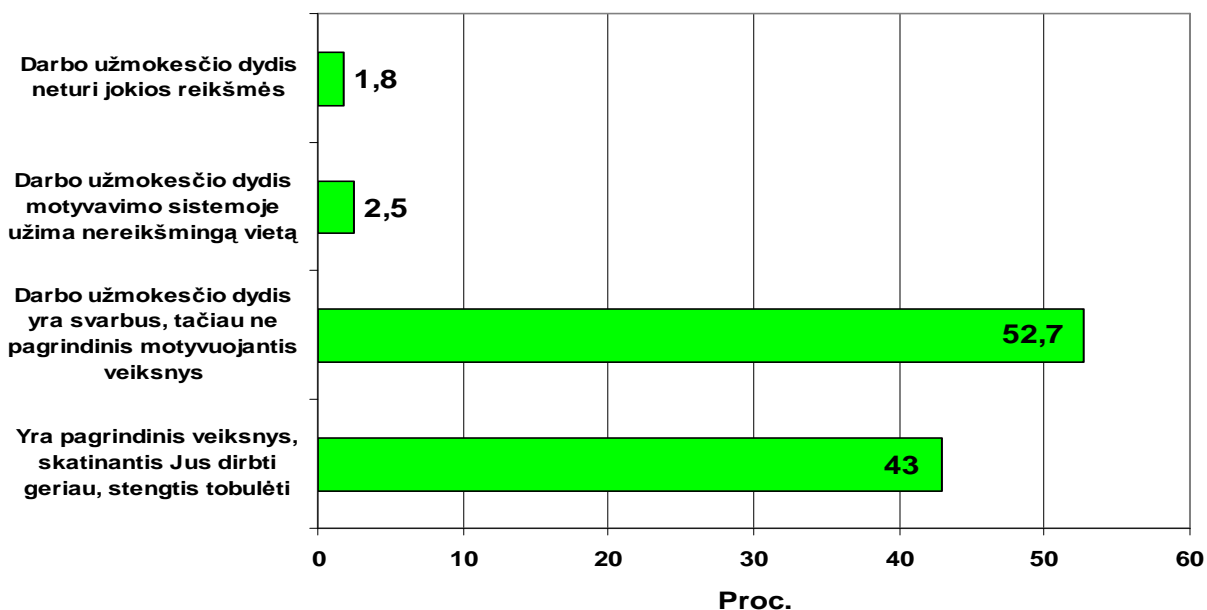
7 pav. Atsakymai į klausimą: kokį didžiausią trūkumą matote dabartinėje karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje?

Apklaustųjų nuomone aiškiausiai ir tinkamiausiai reglamentuotas yra priedo skyrimas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą. Taip mano net 63,1 proc. Pakankamai gerai vertinamas ir pareiginės algos nustatymas (33,9 proc.). Tik 0,6 proc. apklaustųjų mano, kad priemokos nustatymas yra tinkamai reglamentuotas.



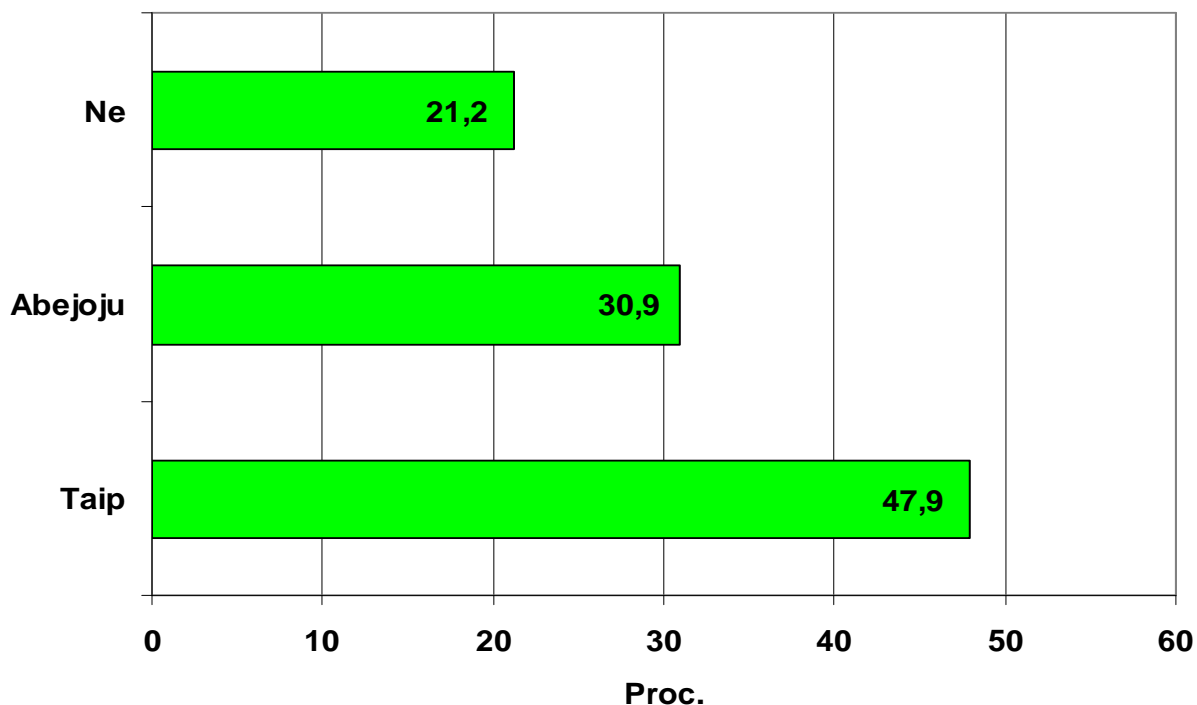
8 pav. Atsakymai į klausimą: kurios karjeros valstybės tarnautojo darbo užmokesčio dalies skyrimas, Jūsų manymu, tinkamai ir aiškiai reglamentuotas?

Net 95,7 proc. apklaustųjų laiko darbo užmokestį pagrindiniu arba labai svarbiu motyvuojančiu veiksniu. Tai rodo labai didelę darbo užmokesčio svarbą karjeros valstybės tarnautojų motyvacijai.



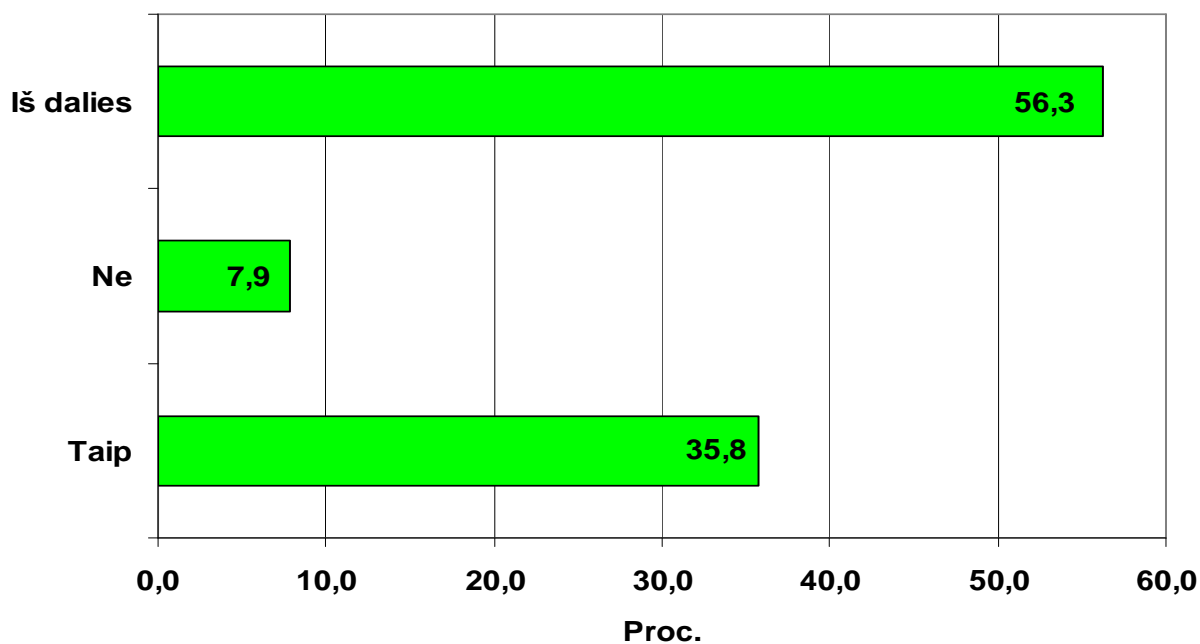
9 pav. Atsakymai į klausimą: kaip Jūs vertinate motyvuojantį darbo užmokesčio vaidmenį?

Beveik pusė apklaustųjų (47,9 proc.) pageidautų patys ar per savo atstovus dalyvauti savo darbo užmokesčio dydžio nustatyme, jei tokia galimybė būtų numatyta.



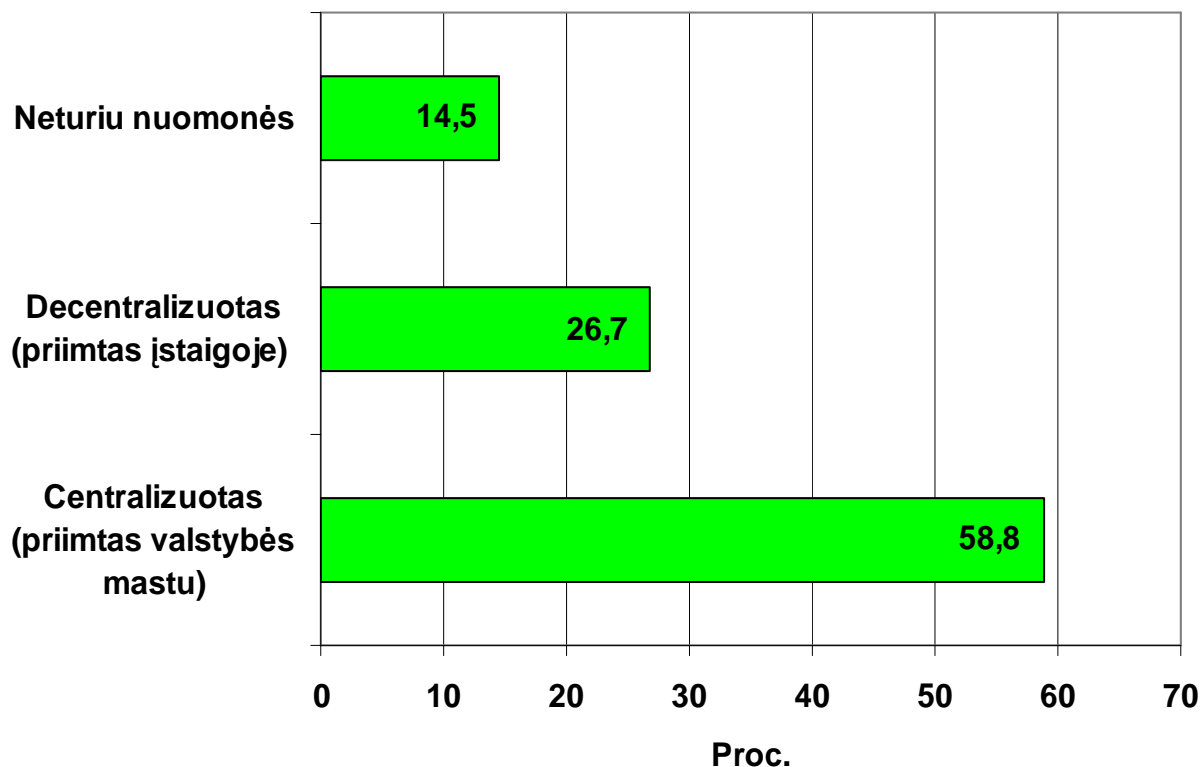
10 pav. Atsakymai į klausimą: ar pageidautumėte pats ar per Jūsų atstovą dalyvauti savo darbo užmokesčio dydžio nustatyme?

Net 92,1 proc. apklaustųjų pritartų tam, kad darbo užmokesčio sistema būtų susieta su veiklos rezultatais (visiškai arba iš dalies).



11 pav. Atsakymai į klausimą: ar pritartumėte, kad Jūsų darbo apmokėjimo sistemos pagrindas būtų su veiklos rezultatais susietas darbo užmokestis?

Dauguma apklaustųjų (58,8 proc.) mano, kad sprendimai dėl darbo užmokesčio būtų priimami centralizuotai (valstybės mastu) ir tik 26,7 proc. mano, kad tokie sprendimai būtų priimami įstaigose. Tuo demonstruojamas tam tikras nepasitikėjimas vietiniais įstaigų vadovais.



12 pav. Atsakymai į klausimą: koks jūsų manymu turėtų būti sprendimų dėl darbo užmokesčio priėmimo būdas?

Atlikto tyrimo rezultatus galima vertinti kaip reikšmingus tuo, kad didžiajai daugumai apklaustųjų jų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo sistema yra aiški ir suprantama, iš esmės juos tenkina. Tai sąlygoja kitų šio tyrimo rezultatų tikėtiną objektyvumą. Dauguma apklaustųjų karjeros valstybės tarnautojai išreiškė nuomonę, kad jų darbo užmokesčio dydis yra nepakankamas konkuruojant su privačiu sektoriumi. Darbo užmokestį jų absoliuti dauguma vertina kaip svarbiausią arba labai svarbų motyvuojantį faktorių. Labai teigiamai yra vertinama viena iš darbo užmokesčio teisinio reguliavimo nuostatų skirti pareiginės algos priedus už valstybės tarnybos stažą. Didžioji dauguma apklaustųjų pritaria darbo užmokesčio susiejimui su veiklos rezultatais, kuris šiuo metu yra realizuojamas per veiklos vertinimą, tačiau net trečdalis išreiškia abejonių dėl šio vertinimo objektyvumo. Labai neigiamai yra vertinamas pareiginės algos priemokos už įprastą darbo krūvį viršijančią veikla mokėjimo reguliavimas. Tik ketvirtadalis apklaustųjų pritarė sprendimų dėl darbo užmokesčio priėmimui įstaigoje (decentralizuotai), tuo parodydami tam tikrą nepasitikėjimą įstaigų vadovais.

Įvertinus atlikto tyrimo rezultatus galima teigti, kad karjeros valstybės tarnautojų nuomonė yra labai svarbi tuo, kad galimi pakeitimai jų darbo užmokesčio teisiniame reguliavime būtų objektyvūs, pagrįsti, gyvybingi ir nesukeltu priešpriešos valstybės tarnybos viduje.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

Apibendrinant atliktą darbą, galima suformuluoti šias pagrindines išvadas:

1. Karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo sistema yra jiems pakankamai suprantama ir aiški, iš esmės juos tenkinanti.

2. Valstybės tarnautojų darbo užmokestis nėra tiesioginis mokėjimas už atliktą darbą – tai yra atlygis už tarnybą, už valstybės tarnautojų pastangas tarnauti visuomenei bei atlikti savo pareigas kaip įmanoma geriau.

3. Šiuo metu Lietuvoje galiojančiais teisės aktais įteisinta karjeros valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistema nėra pakankamai socialiai teisinga. Karjeros valstybės tarnautojui mokamo darbo užmokesčio didžiąją dalį sudaro pareiginė alga, kuri nustatoma pagal pareigybės kategoriją, todėl valstybės tarnautojų pareigybės (neatsižvelgiant į asmenį, kuris tas pareigas eina) turi būti aprašomos ir įvertinamos nešališkai ir principingai. Tačiau neišvengiama žinybiškumo ir subjektyvumo, nes nėra tinkamo suderinimo mechanizmo, kuris įgalintų objektyviai ir pagrįstai aprašyti valstybės tarnautojų pareigybes, nustatant jų kategorijas tam tikroms pareigybėms, kai atliekamos visiškai analogiškos funkcijos, tik skirtingose valstybės institucijose.

4. Valstybės tarnyboje dirbantiems žmonėms atlyginimo augimas yra vienintelis ekonominės gerovės didėjimo šaltinis. Darbo užmokestis gali padidėti gavus aukštesnes pareigas ar perėjus į geriau apmokamą darbą, tačiau taip veikti yra ribotos galimybės. Karjeros valstybės tarnautojai, jaučiantys, kad įgijo patirties ir dirba geriau, bet nėra už tai skatinami, tampa mažiau motyvuoti, o tai sumažina valstybinio sektoriaus veiklos efektyvumą ir produktyvumą. Siekiant socialinio balanso viešajame sektoriuje, privalu atsižvelgti į situaciją darbo rinkoje – konkuruojant dėl kvalifikuotų specialistų, neišvengiamai būtina derintis prie darbo užmokesčio lygio darbo rinkoje. Jei yra mokama ženkliai mažiau nei privačiame sektoriuje, tampa ne tik sunku pasamdyti kvalifikuotų darbuotojų, bet jau dirbantys paliks valstybės tarnybą pereidami į privatų sektorių. Atlyginimas ne tik tiesiogiai veikia žmonių gyvenimo lygį, bet ir jų visuomeninę padėtį bei pripažinimą.

5. Darbo pradžioje iškelta hipotezė iš esmės patvirtinta. Teisės aktai reguliuojantys darbo užmokestį karjeros valstybės tarnautojams yra neišbaigti, turi nemažai subjektyvumo, tuo kelia teorinių bei praktinių problemų. Šiuos teiginius svariai patvirtino ir Valstybinės mokesčių inspekcijos karjeros valstybės tarnautojų apklausa, bei galiojančių teisės aktu analizė.

6. Tyrimo tikslas ir užsibrėžti uždaviniai iš esmės pasiekti. Tačiau atsižvelgiant į tai, kad teisėkūra ir teisminė praktika karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo srityje evoliucionuoja, būtini tolimesni tyrimai. Tolimesniuose tyrimuose plačiau

galėtų būti nagrinėjama darbo užmokesčio priklausomybė nuo kolektyvino darbo rezultatų bei galimas pareiginės algos priemokų skyrimo įgyvendinimo mechanizmas.

Atsižvelgiant į darbe pateiktus apibendrinimus ir išvadas, būtų galima pasiūlyti:

1. Įgyvendinant Lietuvos Respublikos Konstitucijos nuostatas, jog su žmogaus teisių ir laisvių turinio apibrėžimu ar jų įgyvendinimo garantijų įtvirtinimu susijusį teisinį reguliavimą galima nustatyti tik įstatymu, būtina Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymą papildyti priedu, kuriame būtų nustatyti pareigybių lygiai ir kategorijas pagal įstaigų grupes. Tikslinga įstaigų grupių kiekį sumažinti iki 5 ar net 4, o įstaigų priskyrimą atitinkamoms grupėms pagal aiškius ir objektyvius įstatyme patvirtintus kriterijus pavesti Lietuvos Respublikos Vyriausybei, įstaigų sąrašą tvirtinant Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu.

2. Siekiant objektyvaus pareigybių vertinimo ir priskyrimo tam tikroms kategorijoms, tikslinga tai atlikti pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu patvirtintą vieningą metodiką, kurios pagrindu galėtų būti Darbo ir socialinių tyrimų instituto 2004 m. parengta „Darbų ir pareigybių vertinimo metodika“.

3. Siekiant tinkamai subalansuoti pastovią ir kintamąją karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio dalis, racionalu būtų Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu nustatyti tokius pareiginės algos priedų dydžius už kvalifikacinę klasę: už III klasę – 10 proc., už II klasę – 20 proc., už I klasę – 30 proc. pareiginės algos, proporcingai padidinant pareiginės algos dydžius kiekvienos kategorijos pareigybei.

4. Siekiant išgyvendinti galimą kvalifikacinių klasių suteikimo nepagrįstumą, tikslinga Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu nustatyti valstybės tarnybos stažo reikalavimus kvalifikacinės klasės suteikimui: III kvalifikacinė klasė galėtų būti suteikta karjeros valstybės tarnautojui, turinčiam ne mažesnę kaip dviejų metų valstybės tarnybos stažą, II kvalifikacinė klasė galėtų būti suteikta karjeros valstybės tarnautojui, turinčiam ne mažesnę kaip ketverių metų valstybės tarnybos stažą, I – oji kvalifikacinė klasė galėtų būti suteikta karjeros valstybės tarnautojui, turinčiam ne mažesnę kaip šešerių metų valstybės tarnybos stažą. Galimybę naujai priimamiems į valstybės tarnybą karjeros valstybės tarnautojams suteikti III kvalifikacinę klasę tikslinga panaikinti.

5. Tikslinga Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu nustatyti, kad priedus už valstybės tarnybos stažą mokėti pradėdant nuo 3 proc. pareiginės algos dydžio už 3 metų stažą, toliau kas metai mokant po 1 proc. papildomai.

6. Siekiant suderinti skirtingas teisės aktų nuostatas, tikslinga Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu nustatyti, kad priemokos už darbą naktį bei darbą poilsio arba švenčių dieną būtų mokamos pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas.

7. Siekiant sumažinti pareiginės algos priemokos už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą skyrimo subjektyvumą bei neapibrėžtumą ir galimybes tuo piktnaudžiauti, tikslinga Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu nustatyti šio priemokos skyrimo kriterijus ir sąlygas, sumažinant priemokos maksimalų dydį iki 30 proc. pareiginės algos dydžio.

8. Siekiant nesumažinti darbo užmokesčio motyvuojančio faktoriaus, tikslinga Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu nustatyti, kad pareiginės algos priemonių ir priedų maksimali suma neribojama.

LITERATŪRA

Teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Įstatymas Dėl valdininkų pareigų ėjimo atlyginimo // Vyriausybės žinios. 1919.
3. Valstybės tarnautojų atlyginimo įstatymas // Vyriausybės žinios. 1922, Nr. 88-751.
4. Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 4-104.
5. Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas // Valstybės žinios. 1995, Nr. 33-759.
6. Lietuvos Respublikos valstybės ir Vyriausybės vadovų, Seimo narių, valstybės savivaldybių įstaigų bei organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo pagrindų įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 109-2472.
7. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130.
8. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 75-2270.
9. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 45-1708.
10. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
11. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas. // Valstybės žinios. 2003, Nr. 42-1927.
12. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 4, 8, 15, 16, 17, 22, 25, 30, 43 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 116-4323.
13. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo ir valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 87-3400.
14. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3, 4, 8, 9, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 38, 41, 43, 44, 49, 50 straipsnių ir priedėlio pakeitimo bei papildymo ir įstatymo papildymo 22¹, 48¹, 501, straipsniais įstatymas // Valstybės žinios. 2007, Nr. 69-2723.
15. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Tesimo 1998 m. kovo 10 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymo 20 straipsnio 3 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai // Valstybės žinios. 1998, Nr. 25-650.
16. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Tesimo 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. 2001, Nr. 107-3885.

17. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Tesimo 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. 2004, Nr. 181-6708.

18. 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. 2007. Nr. 34-1244.

19. Lietuvos Respublikos Ministrų kabineto 1922 m. balandžio 29 d. nutarimas „Gyvenamųjų vietų paskirstymas į klases“ // Vyriausybės žinios. 1922, Nr. 88-752.

20. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1991 lapkričio 29 d. nutarimas Nr. 499 „Dėl valstybinės valdžios, valstybės valdymo ir teisėsaugos organų vadovų bei kitų pareigūnų laikinosios bandomosios darbo apmokėjimo tvarkos“ // Valstybės žinios. 1992, Nr. 3-62.

21. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gegužės 20 d. nutarimas Nr. 684 „Dėl ministro pirmininko politinio pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareigybių, vyriausybės kanceliarijos, ministerijų, vyriausybės įstaigų ir įstaigų prie ministerijų valstybės tarnautojų suvienodintų pareigybių sąrašo patvirtinimo" // Valstybės žinios. 2002, Nr. 51-1952.

22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 gegužės 20 d. nutarimas Nr. 685 „Dėl valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002, Nr. 51-1953.

23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gegužės 20 d. nutarimas Nr. 686 „Dėl darbo užmokesčio skaičiavimo valstybės tarnautojams 2002 m. II pusmetį“ // Valstybės žinios. 2002, Nr. 51-1954.

24. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimas Nr. 909 „Dėl valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų vertinimo taisyklių bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų“ // Valstybės žinios. 2002, Nr. 60-2470.

25. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimas Nr. 910 „Dėl tarnybos Lietuvos valstybei stažo skaičiavimo tvarkos“ // Valstybės žinios. 2002, Nr. 60-2471.

26. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 17 d. nutarimas Nr. 53 „Dėl valstybės tarnautojų darbo užmokesčio skaičiavimo taisyklių“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 6-253.

27. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. kovo 3 d. nutarimas Nr. 280 „Dėl valstybės tarnautojų ir darbuotojų, gaunančių darbo užmokesį iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų, darbo užmokesčio fondo apskaičiavimo metodikos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 24-992.

28. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 28 d. nutarimas Nr. 488 „Dėl viešojo administravimo plėtros iki 2010 metų strategijos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2004, Nr. 69-2399.

29. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 liepos 20 d. nutarimas Nr. 720 „Dėl valstybės tarnautojams nesumokėtos darbo užmokesčio dalies išmokėjimo taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 79-3111.

30. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. spalio 17 d. nutarimas Nr. 1106 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimo Nr. 909 „Dėl valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų vertinimo taisyklių bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų“ pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2007, Nr. 110-4508.

31. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 24 straipsnio ir įstatymo priedėlio pakeitimo įstatymo, Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo 2, 4 straipsnių ir įstatymo priedėlio pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas.

32. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 7, 8 ir 24 straipsnių pakeitimo, priedėlio pakeitimo bei įstatymo papildymo 2 ir 3 priedais įstatymo projekto aiškinamasis raštas.

33. Lietuvos Respublikos Vyriausybės Strateginio planavimo komiteto 2006 m. spalio 5 d. posėdžio Nr. 14 „Dėl valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų priskyrimo darbo apmokėjimo grupėms tobulinimo" protokolas.

34. Teismų tarybos 2006 m. vasario 11 d. nutarimas Nr. 13P-434 „Dėl pritarimo teismų atstovų darbo grupės išvadai“.

35. Bundesbeamtengesetz. Prieiga per internetą: <<http://www.jusline.de/index.php?cpid=f92f99b766343e040d46fcd6b03d3ee8&lawid=87&paid=zitierhinw>>.

36. Bundesbesoldungsgesetz. Prieiga per internetą: <[http://www.jusline.de/Bundesbesoldungsgesetz_\(BBesG\).html](http://www.jusline.de/Bundesbesoldungsgesetz_(BBesG).html)>.

37. Ustawa o służbie cywilnej. Prieiga per internetą: <http://www.dsc.kprm.gov.pl/UserFiles/Image/pdf/ustawa_sc_24082006.pdf>.

38. Закону України „Про державну службу“. Prieiga per internetą: <<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3723-12&print=1>>.

39. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 7, 8, 24 straipsnių ir priedėlio pakeitimo ir įstatymo papildymo 2, 3 priedėliais įstatymo projektas. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_I?p_id=306035&p_query=&p_tr2=>>.

Teismų praktika

40. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2005 m. gruodžio 2 d. nutartis Nr. A-2-1762/2005.

41. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2005 m. gruodžio 21 d. nutartis Nr. A-1-638/2005.

42. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2003 m. birželio 23 d. nutartis Nr. A5-587/2003.

43. Administracinių bylų dėl tarnybinių ginčų nagrinėjimo teismuose praktikos apibendrinimas. Vilnius. 2006.

Specialioji literatūra

44. Adamonis V. (1998). Valstybės tarnybos reforma Lietuvoje. Viešasis administravimas Lietuvoje: profesionalumo ir efektyvumo paieška. *Metinės konferencijos tekstai* (p. 1-5). Vilnius.

45. Aleksienė R. (2004). Valstybės tarnautojų darbo užmokestis. *Valstybės tarnybos aktualijos*, 1, 24-25.

46. Ataskaita apie Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų nuostatų įgyvendinimą 2006 metais (2007). Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos. Vilnius.

47. Budbergytė R., Šakočius A., Žilinskas D. (2004). Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo komentaras, Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas.

48. Čekanavičius V., Murauskas G. (2000). Statistika ir jos taikymai: 1 dalis. Vilnius: Leidykla TEV.

49. Degutis, M. (1999). Socialinių tyrimų metodologija. Kaunas: Naujasis lankas.

50. Document of the World Bank (2003). Understanding public sector performance in transition countries – an empirical contribution. June 30. Prieiga per internetą: <<http://www1.worldbank.org/publicsector/anticorrupt/CoreCourse2005/UPSP%20final.pdf>>.
51. Gerikienė V. (2002). Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje, Vilnius: Justitia, T.25(17), 37-41.
52. Gerikienė V., Blažienė I. (2004). Mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbuotojų darbą reguliavimas: Europos šalių patirtis ir Lietuvos praktika, Vilnius: Justitia, T.56(48), 39-51.
53. Juralevičienė J. (2005). Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos raida 1990-1995 metais. *Viešoji politika ir administravimas*, 1, 55-64.
54. Kardelis, K., Sapagovas, J. (1998). Imties tūrio parinkimo socialiniuose tyrimuose metodologiniai aspektai. *Sociologija*, 4 (17), 35–39.
55. Kardelis K. (2002). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai: vadovėlis. Kaunas: Judex.
56. Kisieliauskas M. (2006). Europos bendrijų pareigūnų darbo apmokėjimo reglamentavimas ES institucijose. *Valstybės tarnybos aktualijos*, 7, 36-38.
57. Martišius S., Markelevičius J., Martinavičius J. (1994). Statistika. Vilnius: Metodinis leidybinis centras.
58. Martišius S. (1997). Statistinių išvadų teorijos pradmenys. Vilnius.
59. Martišius S. A., Kėdaitis, V. (2003). Statistika: 1 dalis. Statistinės analizės teorija ir metodai. Vilnius: VU leidykla.
60. Martišius, S. (1995). Statistinių išvadų teorijos pradmenys. Vilnius: VU leidykla.
61. Martišius, S. A. (2003). Pagrindinės XX a. ekonomikos mokslo metodologinių tyrimų kryptys. *Ekonomika*, 61.
62. OECD (2005). Performance-related Pay Policies for Government Employees. Prieiga per internetą: <www.oecd.org>.
63. OECD (2005). Paying for Performance: Policies for Government Employees. *Policy Brief, May*. Prieiga per internetą: <www.oecd.org>.
64. Povilaitienė I. (2004). Valstybės tarnyba: kai kurios atskyrimo nuo darbo teisiųjų santykių ir darbo įstatymų taikymo ribų nustatymo problemos Lietuvoje. *Teisė*, 53, 1-12.
65. Price Waterhouse Cooper (2004). Pay reform a critical and complex Public Service issue. Prieiga per internetą: <http://www.pwc.com/gx/eng/about/ind/gov/ifi/pdf/public_servicepay_reform.pdf>.
66. Salvatore Schiavo-Campo (1996). Reforming the Civil Service. *Finance & Development*, September, 10-13.

67. Smalskys V., Raipa A. (2003). Tarpukario Lietuvos valdininkų įvaizdis ir jų veiklos problemos. *Viešoji politika ir administravimas*, 6, 73-80.

68. Survey for the 38th Meeting of the Directors-General of the Public Service of the Member States of the European Union (2002). Comparative Survey of the Systems of Productivity-linked Remuneration that are Employed in the Civil Services of the Member States of the European Union (Performance Related Pay). *European Institute of Public Administration, Maastricht, Spring*. Prieiga per internetą: <http://cepa.nsa.gov.cn/yasuo/Operational_Report_IV_FINAL.doc>.

69. Šileika A., Blažienė I., Gerikienė V., Grigoras V. (2004). Darbų ir pareigybių vertinimo metodika. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas.

70. Tuleikienė L., Česnulevičienė B., Kvietkus A. (2003). Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas praktikoje. Vilnius: Ekonomikos mokymo centras.

71. Vitkauskas K. (2004). Darbo užmokesčio įtaka policijos pareigūnų teisių saugai. *Jurisprudencija*, 63(55), 87-98.

72. Žukauskas E. (2004). 1918-1940 metų Lietuvos valstybės tarnybos pagrindiniai bruožai. *Valstybės tarnybos aktualijos*, 1, 28-29.

73. Žukauskas E. (2005). Lietuvos valstybės tarnyba sovietmečiu. *Valstybės tarnybos aktualijos*, 2, 33-34.

74. Žukauskas E. (2005). 1990-1999 metų Lietuvos valstybės tarnybos pagrindiniai bruožai. *Valstybės tarnybos aktualijos*, 3, 58-61.

75. Žukauskas E. (2006). 1999-2003 metų Lietuvos valstybės tarnybos pagrindiniai bruožai. *Valstybės tarnybos aktualijos*, 5, 48-50.

76. Нил Парисон и Ник Мэннинг (2003). Реформа государственного управления: Международный опыт. Москва, Издательство Весь Мир.

Interneto šaltiniai

77. www.un.org

78. www.worldbank.org

79. www.oecd.org

80. <http://icsc.un.org>

81. www.ilo.org

82. www.lrs.lt

83. <http://www.vtd.lt>

84. www.sigmaweb.org

85. <http://zakon.rada.gov.ua>
86. <http://www.dsc.kprm.gov.pl>
87. <http://www.jusline.de>

SANTRAUKA

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtintos teisės gauti teisingą apmokėjimą už darbą valstybės tarnyboje realizavimą reguliuoja Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Kaip praktiškai veikia valstybės nustatyta karjeros valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo sistema, kokios iškyla problemos ir sunkumai, ką karjeros valstybės tarnautojai mano apie savo darbo užmokestį ir jo reguliavimą, ką reikėtų keisti yra analizuojama šiame magistro baigiamajame darbe *Darbo užmokesčio karjeros valstybės tarnautojams teisinis reguliavimas*.

Darbą sudaro dvi dalys – teorinė ir praktinė. Teorinėje dalyje autorius išsamiai nagrinėja teisės aktų, reguliavusių valstybės tarnautojų darbo užmokestį raida Lietuvoje, pateikia požiūrį į valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo problemas Europos Sąjungos bei Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos valstybėse, palygina kelių valstybių darbo užmokestį reguliuojančius teisės aktus su Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pagrindinėmis darbo užmokestį reguliuojančiomis nuostatomis. Apžvelgiama karjeros valstybės tarnautojų pareiginės algos, priedų ir priemonių skyrimo tvarka bei nagrinėjamos jų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo problemos ir pateikiamos išvados bei pasiūlymai.

Darbo praktinėje dalyje pateikiama atlikto empirinio tyrimo atlikimo metodologija bei tyrimo metu nustatytų rezultatų apibendrinti duomenys. Siekta nustatyti darbo užmokesčio karjeros valstybės tarnautojams teisinio reguliavimo praktikos santykį su valstybės tarnautojų poreikiais, ištirti jų požiūrį į pasiūlymus tobulinti darbo užmokesčio teisinį reguliavimą. Apklausti 165 Valstybinės mokesčių inspekcijos karjeros valstybės tarnautojai savo atsakymais padėjo pagrįsti autoriaus teorinėje dalyje formuojamas išvalgas, kad darbo užmokesčio karjeros valstybės tarnautojams teisinis reguliavimas Lietuvos Respublikoje yra neišbaigtas, yra subjektyvumo, užprogramuota socialinė įtampa valstybės tarnyboje.

SUMMARY

In accordance with the procedure laid down in Article 48 of the Constitution of the Republic of Lithuania realization of the rights to have proper pay of work at public service regulate Republic of Lithuania Law on Public Service. There is analysis of practical activity of the career of public servants remuneration legal regulation system, problems and difficulties, opinion of the career of public servants about the their remuneration and this law corrections in this Master's paper "***Legal regulation of career public servant remuneration***".

Paper consists of two parts: theoretical and practical. Author of the paper analyses comprehensive law acts, development remuneration of public servants in Lithuania, opinion of public servant law regulation problems in European Union and economic cooperation and expansion organizations in other countries, compares several countries remuneration legal law acts with Lithuanian Republic Law on Public Service statues in theoretical part. Review remuneration of public servants basic salaries, bonuses and additional pays determination order and also investigates their remuneration law regulation problems and presents conclusions and offers.

There are methodology of the fulfilled empirical analysis and also the ascertained sum up data in the practical part of the paper. Try to attain remuneration of public servants legal regulation practical relation with public servants needs, to investigate the view of the remuneration law regulation improvement. There were 165 career public servants of the State Tax Inspectorate tested. They helped to ground theoretical arguments of the author of the paper that legal regulation of career public servant remuneration in Lithuanian Republic is incomplete, subjective, includes social stress at the public service.

PRIEDAI