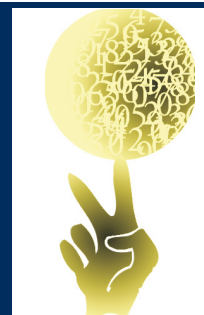


Ciklas „Darbo apmokėjimo sistemos parengimas įmonėje“



PAREIGYBIŲ GRUPEI TAIKOMO ATLYGIO bei INDIVIDUALAUS DARBO UŽMOKESČIO darbuotojams nustatymas (3)



Vaidotas DAUSKURDAS
Konsultantas ekspertas

◆ **Kaip jau esame rašę**, LR Seimas po ilgų atidėliojimų ir koregavimų priėmė Darbo kodekso pakeitimus, kuriais nustatė, kad pagal naujus reikalavimus prievolė pasirengti Darbo apmokėjimo sistemą ar peržiūrėti jau esamą ir ją atitinkamai koreguoti atidedama iki 2026 m. gruodžio 31 d. Tačiau suprantant darbų, kurie būtini siekiant įgyvendinti naujai patvirtintus reikalavimus, apimtis ir jų pobūdį, reikia pabrėžti, kad, norint nepraleisti nustatyto termino, dabar pats laikas pradėti darbus.

Ankstesnėje publikacijoje aptarėme, kad viena iš esminių naujovių, patvirtintų Darbo kodekso pakeitimu ir siejamų su Darbo apmokėjimo sistema, – pareigybių suskirstymas į grupes. Įgyvendinus šį reikalavimą, rengiant Darbo

apmokėjimo sistemą, reikės žengti kitą žingsnį – kiekvienai pareigybių grupei nustatyti konkretų darbo užmokestį ar darbo užmokesčio režius (režio minimalią ir maksimalią reikšmes). Šio žingsnio įgyvendinimą trumpai ir aptarsime šioje publikacijoje.

PAREIGYBIŲ GRUPIŲ DARBO UŽMOKESČIO RĖŽIŲ NUSTATYMAS

Sugrupavus esamas pareigybes į grupes, kiekvienai pareigybei turi būti priskiriamas darbo užmokestis ar darbo užmokesčio rėžiai. Nustatant šiuos dydžius, turėtų būti **atsižvelgiama į konkrečios pareigybių grupės darbuotojų kuriamą darbo vertę**, t. y. didžiausią vertę turinčiai pareigybių grupei nustatomas didžiausias darbo užmokestis, toliau, atsižvelgiant į kitų atliekamų darbų vertę, atlyginimai nustatomi atitinkamai mažėjančia tvarka.

Pavyzdžiui, aukščiausios pareigybių grupės atlygis ar maksimalus atlygio rėžio dydis galėtų atitikti įmonės vadovui nustatytą darbo užmokesčio dydį, o žemiausios pareigybių grupės atlygis ar minimalus atlygio rėžio dydis – mažiausią įmonėje mokamo fiksuoto darbo užmokesčio dydį. Tačiau pabrėžtina, kad šis **mažiausias dydis negali būti mažesnis nei minimalusis darbo užmokestis (MMA) arba specialiais įstatymais nustatytas minimalus pareigybės darbo užmokestis**.

Tarpinių pareigybių grupių, t. y. esančių tarp aukščiausios ir žemiausios pareigybių grupių, darbo užmokesčio ar jo rėžių dydžiai galėtų būti nustatomi išlaikant nuoseklų šių dydžių didėjimą, pereinant nuo žemesnių į aukštesnes pareigybių grupes.

„Igyvendinant įmonėje taikomas darbo apmokėjimo sąlygas, turi būti įgyvendintas esminis reikalavimas – tos pačios pareigybių grupės darbuotojų darbo užmokesčio skirtumai turi būti objektyviai pateisinami ir pagrįsti.“

Darbo užmokesčio rėžiai. Darbo užmokesčio rėžis (kiti tai vadina darbo užmokesčio intervalu) – tai *skirtumas tarp minimalios ir maksimalios darbo užmokesčio reikšmės, nustatytos tai pačiai pareigybių grupei*. Pažymėtina, kad šis skirtumas gali būti išreikštas konkrečia suma (pvz., 300 Eur) arba tam tikru procentiniu dydžiu (pvz., 20 proc.). Beje, darbo užmokesčio rėžiai gali būti išreiškiami dviem dydžiais (maksimalus ir minimalus) arba nustatomi trimis dydžiais (minimalus, vidutinis ir maksimalus). Darbdavys savo nuožiūra turi teisę spręsti, ar jis įmonėje taiko darbo užmokesčio rėžius konkrečiai pareigybių grupei, ar ne. O jei taiko, kokio dydžio skirtumas taikomas, ar taikomi tik minimalūs ir maksimalūs dydžiai, ar nustatomas ir vidutinis rėžio dydis.



Skirtingoms pareigybių grupėms reikėtų nustatyti darbo užmokesčio režiaus, t. y. pareigybių grupėms toje pačioje įmonėje taikomų režijų dydis gali būti skirtingas. Pavyzdžiui, vadovaujama pareigybių grupės atlygio režio dydis, skaičiuojant nuo medianos, gali siekti 20 proc. (ar net daugiau), nes atliekant tokį darbą yra platesnės kompetencijų ir atsakomybių augimo įmonėje galimybės, o tai daro tiesioginę įtaką konkrečaus darbo užmokesčio dydžio parinkimui. Aptarnaujančių ar techninį darbą atliekančių darbuotojų pareigybių grupės atlygio režiai gali skirtis nuo medianos iki 10–15 proc., mat jiems tenkančių atsakomybių augimo galimybės toje pareigybėje paprastai yra ribotos, todėl jų darbo užmokesčio dydis kinta rečiau ir mažiau priklauso nuo iškeltų uždavinių bei pasiektų rezultatų.

„Pritaikius tokią sistemą, kuomet atlygio režiai tvirtinami pareigybių grupei, o laikantis šių režijų ribų darbuotojui nustatomas konkretus individualus atlygis, priklausomai nuo jo kompetencijos, kvalifikacijos, darbo sudėtingumo, patirties ir pan., darbdavys neturės prievolės visiems tos pačios pareigybių grupės darbuotojams mokėti identiško dydžio atlyginimo.“

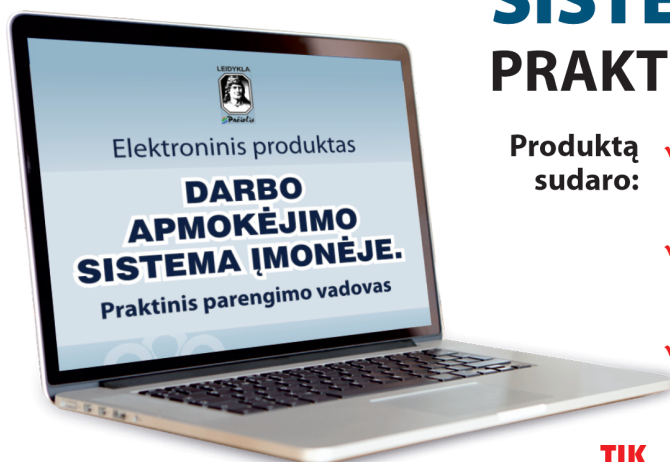


SVARBU!

Igyvendinant ES direktyvos reikalavimus, Darbo kodekse įteisinta prievolė kiekvienai įmonei iki 2026 12 31 pasirengti ir patvirtinti Darbo apmokėjimo sistemą.



PATS PIGIAUSIAS BŪDAS KOKYBIŠKAI PASIRENGTI DARBO APMOKĖJIMO SISTEMĄ PATIEMS – elektroninis produktas



PRODUKTO RENGĖJAS:
konsultantas ekspertas
Vaidotas DAUSKURDAS

DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA ĮMONĖJE PRAKTINIS PARENGIMO VADOVAS

Produkta sudaro:

- ✓ pavyzdinė įmonės Darbo apmokėjimo sistema – **ELEKTRONINIS ŠABLONAS**, skirtas prisitaikyti konkrečios įmonės reikmėms;
- ✓ **APRAŠOMOJI DALIS**, kurioje išsamiai aprašytos ir paaiškintos darbo apmokėjimo sistemos įmonėje revizavimo, parengimo ir patvirtinimo procedūros;
- ✓ **VAIZDO ĮRAŠAS**, kuriame pateikti teisininkų paaiškinimai ir patarimai dėl darbo apmokėjimo sistemos įmonėje revizavimo, parengimo ir patvirtinimo – jie padės išvengti klaidų bei netikslumų atliekant šį darbą įmonėje.



PRODUKTO KAINA – 158 € (su PVM). Prekės kodas – DP_DAS.

Kaina „Būhalterija“ prenumeratoriams

iki rugsėjo 30 d. – tik 128 €.

Norėdami įsigyti produktą, sumokėkite jo kainą į UAB „Pačiolio prekyba“ (į. k. 300807502) a.s. LT347044060005977111 AB SEB banke. Mokėjimo nurodyme įrašykite **prekės kodą (DP_DAS)** ir **el. pašto adresą**.

Galima situacija, kad atskiroms pareigybių grupėms nustatyti atlygio rėžiai gali sutapti ar persidengti tarpusavyje, t. y. vienos pareigybių grupės atlygio viršutinė riba gali patekti į kitos grupės atlygio ribas.

Iš to, kas aptarta, galima teigti, jog darbo užmokesčio skirtumai (atlygio rėžio dydžiai) tarp skirtingų pareigybių grupių neturi būti vienodi, gali būti skirtingi ir turėtų priklausyti nuo konkrečių pareigybių kuriamos vertės ir jų svarbos įmonei. Dėl šios priežasties **visų pareigybių grupių darbo užmokesčio skirtumas neturi būti visais atvejais vienodas** – jis gali skirtis priklausomai nuo konkrečioje grupėje esančių pareigybių atsakomybės masto, kompetencijų sudėtingumo bei poveikio įmonės rezultatams ir pan.

INDIVIDUALAUS DARBUOTOJO ATLYGIO NUSTATYMAS LAIKANTIS DARBO UŽMOKESČIO RĖŽIO RIBŲ

Kaip buvo aptarta ankstesnėse publikacijose, konkrečios pareigybės vertinimas lemia jos priskyrimą tam tikrai pareigybių grupei, o priskyrimas atitinkamai pareigybių grupei tuo pačiu lemia pareigybei taikomą pareigybių grupei nustatytą darbo užmokestį ar atlygio rėžius. Tačiau konkretaus darbuotojo darbo užmokestis nustatomas individualiai, atsižvelgiant į pareigybės grupę, kuriai jis priskiriamas, nustatytą atlygio rėžį.

Priminsime esminį reikalavimą – **darbuotojui nustatomas darbo užmokestis negali būti mažesnis už minimalų ir didesnis už maksimalų tai pareigybių grupei, kuriai priskirta jo pareigybė, nustatytą darbo užmokesčio dydį**, t. y. už taikomą minimalų ir maksimalų rėžio dydį. O koks konkretus darbo užmokestis, laikantis atlygio rėžių ribų, skiriamas darbuotojui, turėtų būti nustatoma darbo sutartyje, *atsižvelgiant į objektyvius ir iš anksto apibrėžtus kriterijus*. Tokiais kriterijais, pavyzdžiui, galėtų būti darbuotojo kompetencija ir įgūdžiai, taikomas atsakomybės lygis, profesinė patirtis ar darbo trukmė einant konkrečias pareigas, pareigybei priskiriamų užduočių sudėtingumas bei kiti objektyvūs kriterijai, kurie yra aktualūs konkrečiai pareigybei. Svarbu, kad kriterijai, kuriais vadovaujantis darbuotojui būtų nustatomas konkretus atlygio dydis, būtų aiškūs,

„Konkrečios pareigybės vertinimas lemia jos priskyrimą tam tikrai pareigybių grupei, o nuo to priklauso konkrečiai pareigybei taikomas pareigybių grupei nustatytas darbo užmokestis ar atlygio rėžiai.“

objektyvūs ir nebūtų siejami su lytimi, rase, seksualine orientacija ar pan.

Pritaikius tokią sistemą, kuomet atlygio rėžiai tvirtinami pareigybių grupei, o laikantis šių rėžių ribų darbuotojui nustatomas konkretus individualus atlygis, priklausomai nuo jo kompetencijos, kvalifikacijos, darbo sudėtingumo, patirties ir pan., **darbdavys neturės prievolės visiems tos pačios pareigybių grupės darbuotojams mokėti identiško dydžio atlyginimo**. Darbdavys įgis galimybę konkreta atlygio dydį nustatyti atsižvelgdamas į jam reikšmingas aplinkybes (pvz., nepatyrusiam buhalteriuui darbo užmokestis galėtų būti parenkamas nuo minimalaus iki vidurinio atlygio rėžio dydžio, o patyrusiam – nuo vidurinio iki maksimalaus). Tokiu būdu kiekvienas darbuotojas gali gauti teisingą atlygį, laikantis nustatyto darbo užmokesčio rėžio, atsižvelgiant į jo asmeninį indėlį, efektyvumą, įgūdžius, kompetencijas ir kt. Tačiau bet kuriuo atveju turi būti įgyvendintas esminis reikalavimas – *tos pačios pareigybės grupių darbuotojų darbo užmokesčio skirtumai turi būti objektyviai pateisinami ir pagrįsti*.

Dar viena svarbi aplinkybė – darbdavys gali atitinkamo dydžio atlygį nustatyti ne tik sudarydamas darbo sutartį, bet ir vėliau, darbuotojui dirbant, įgyja galimybę periodiškai peržiūrėti (didinti) darbuotojo individualų darbo atlygį, atsižvelgdamas į jo kompetencijų augimą, gerėjančius darbo rezultatus, rinkos sąlygų kitimą ar pan. Tad šiuo požiūriu darbdavys tampa laisvesnis ir gali priimti reikiamus vadynbos sprendimus.

