



VALSTYBINĖ
DARBO INSPEKCIJA
PRIE LR SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS

ES skaidraus atlygio direktyva – kam ruoštis?

2026 03 10/26
Vaida Arlauskaitė
Dalia Danė

Daugiau informacijos:
www.vdi.lt



Lietuva, kaip ir kitos ES narės, privalo perkelti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2023/970 nuostatas į nacionalinę teisę iki **2026 m. birželio 7 d.**



Pakeitimais numatoma įtvirtinti aiškius kriterijus darbo užmokesčiui nustatyti, darbdaviams – pareigą teikti informaciją apie atlyginimus savo darbuotojams, didelėms organizacijoms – pareigą teikti viešą informaciją apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus, viršijant atotrūkio ribą, atlikti atlyginimų auditą kartu su darbuotojų atstovais ir kt.



Visi darbdaviai, nepriklausomai nuo organizacijos dydžio, darbo pobūdžio ar sektoriaus turės turėti objektyvias, lyties požiūriu neutralias apmokėjimo sistemas.



Darbdaviams numatoma pareigų teikiant informaciją darbuotojui tiesiogiai, darbuotojų atstovams ir pranešant valstybės institucijoms (Sodrai, VDI, LGKT).



Planuojama viešai skelbti įmonių, kurios turi 100 ir daugiau darbuotojų darbo užmokesčio atotrūkio rodiklius.



Aiškūs kriterijai, kuriais remiantis, palyginamos skirtingos pareigybės ir nustatomas vienodos vertės darbas – pareigybės priskiriamos tai pačiai pareigybių grupei.



Darbdaviai kasmet turės informuoti darbuotojus apie teisę gauti informaciją apie DU ir pateikti paaiškinimus, jeigu informacija bus netiksli ar neišsami.



Jei Sodros ataskaitose bus bent 5 % moterų ir vyrų VDU dydžio skirtumas, kurio darbdavys negali pagrįsti ir per 6 mėn. neištaiso šio skirtumo, jam kils privaloma pareiga atlikti bendrą DU vertinimą (audita), bendradarbiaujant su darbuotojų atstovais.

Pareigybių grupavimas



Pareigybės grupuojamos vadovaujantis **objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais**, o ne pareigybės pavadinimu ar konkretais ją užimančio darbuotojo savybėmis.

Esminiai vertinimo kriterijai:

1. **Ilgūdžiai** - pareigybei būtinas praktinių gebėjimų, profesinių žinių bei socialinių - emocinių įgūdžių lygis (įskaitant įgūdžius, susijusius su bendravimo įgūdžiais, socialiniu elgesiu, emocijų valdymu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir svarbius atliekant darbo funkciją);
2. **Kvalifikacija** – minimalus būtinas išsilavinimo, profesinių žinių, įgūdžių bei patirties lygis, kurio objektyviai reikalauja pati pareigybė;
3. **Pastangos** - objektyviai apibrėžiamas fizinių, protinių ir emocinių resursų intensyvumas bei trukmė, kurių reikalauja darbo turinys;
4. **Atsakomybė** - tenkanti atsakomybė už darbo priemones, finansines vertybes, procesų kokybę, projektų rezultatus ar personalo administravimą;
5. **Darbo sąlygos** - sanitarinės-higieninės bei psichologinės aplinkos būklė darbo vietoje.

Pareigybių grupavimas



Pareigybės, kurioms priskirtas toks pats ar vienodos vertės darbas, priskiriamos tai pačiai pareigybių grupei.

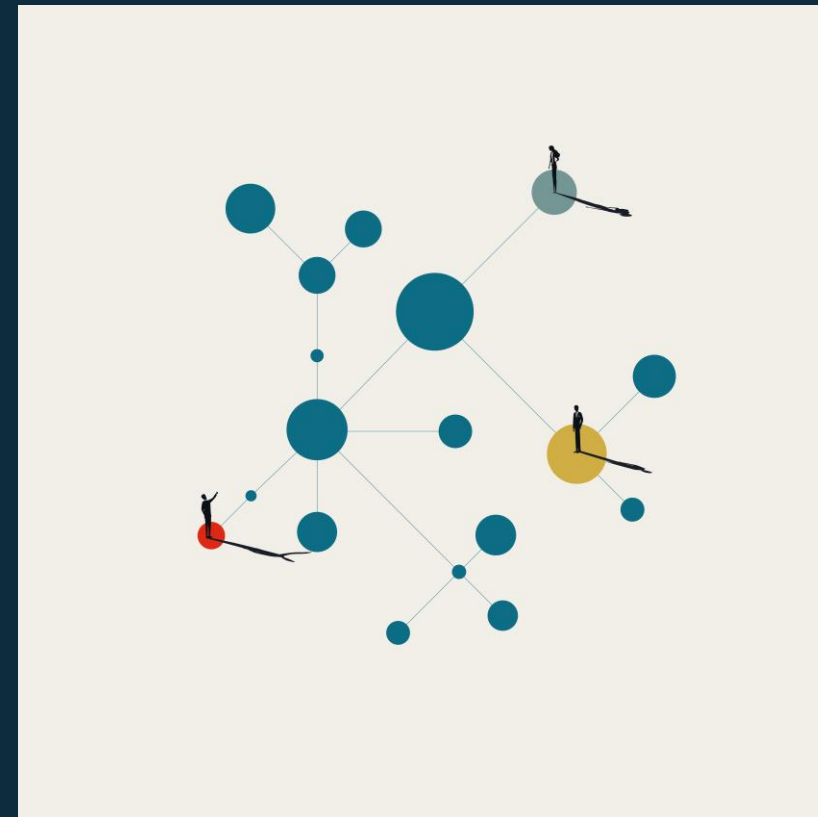
Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų

Vienodos vertės darbas reiškia darbą, kuris, vertinant nustatytus objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus, laikomas tokios pat vertės kaip kitas palyginamasis darbas.

Skaidrumas iki sudarant darbo sutartį



- **Darbo skelbimai** turi būti neutralūs lyties požiūriu. Juose skelbiamas siūlomas DU dydis ar jo intervalas;
- Prieš darbo pokalbį darbdavys turės pateikti informaciją apie taikomas **kolektyvinės sutarties sąlygas**;
- **Draudžiama** iš darbuotojo reikalauti informacijos apie jo gaunamą arba anksčiau gautą DU.



Informacijos teikimas



Darbdaviai turės "Sodrai" teikti šiuos duomenis:

- **1 kartą (iki pasikeitimo):**

pareigybės grupės numeris;
darbo laiko norma;
darbo laiko režimas.

- **Kas mėnesį:**

bruto (priskaičiuotas) darbo užmokestis;
bruto (priskaičiuotas) papildomas darbo užmokestis;
apmokėtas darbo laikas (faktiškai dirbtas darbo laikas bei nedirbtas, bet tiesiogiai su darbu susijęs ir apmokėtas laikas (kasmetinės atostogos, mamadieniai ir kt.).



Darbdaviai informaciją apie darbuotojų DU ir vyrų ir moterų DUV pagal pareigybių grupes kiekvieną mėnesį galės matyti „Sodros“ sistemoje, kurioje iš gautų duomenų šie rodikliai bus apskaičiuojami automatiškai.

Informacijos teikimas darbuotojams ir jų atstovams

Informacija darbuotojui:

- apie jo DU (metinį ir valandinį), įskaitant atlygį natūra, ir
- vidutinio DU dydžius (metinius ir valandinius), įskaitant atlygį natūra, pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kuriai priskirta jo pareigybė.

Šią informaciją darbuotojas taip pat turi teisę gauti iš darbdavio per darbuotojų atstovus, VDI ir LGKT.

Informacija darbuotojų atstovams kasmet:

- Darbdaviai, turintys daugiau kaip 20 darbuotojų – nuasmenintus duomenis apie vidutinį DU pagal pareigybių grupes ir lytį.
- Darbdaviai, turintys 100 ir daugiau darbuotojų – papildomai duomenis apie vyrų ir moterų DU skirtumus pagal pareigybių grupes, kuriuos gauna iš „Sodros“.



Svarbu žinoti



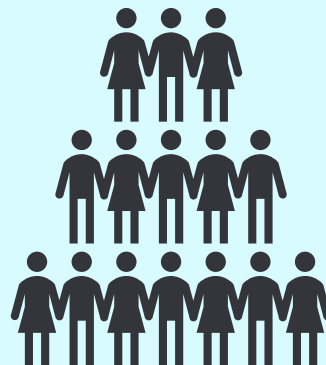
Už vienodos vertės darbą turi būti mokama vienodai, tačiau DU neprivalo būti visais atvejais vienodas, jis gali skirtis, jeigu skirtumai pagrįsti objektyviomis priežastimis.






Darbuotojai neturės galimybės gauti informacijos apie kitų darbuotojų gaunamą konkretų darbo užmokestį, o tik tos pačios pareigybių grupės, kuriai priskiriama jų pareigybė, darbo užmokesčio vidurkius pagal lytį.



Esant darbuotojo, darbuotojų atstovo (ar VDI, LGKT) prašymui, darbdavys turės teikti paaiškinimus ir pagrįsti darbo užmokesčio skirtumus.



Ką galime atlikti jau dabar?

-  Įvertinti ir (arba) parengti objektyvią, lyties požiūriu neutralią darbo apmokėjimo sistemą, taikomą visiems darbuotojams.
-  Peržiūrėti pareigybių aprašymus ir užtikrinti, kad jie atspindėtų realiai atliekamą darbą.
-  Sugrupuoti pareigybes pagal objektyvius kriterijus ir nustatyti, kuriose pareigybėse atliekamas toks pats ar vienodos vertės darbas.



Nustatyti aiškius darbo užmokesčio intervalus, papildomo apmokėjimo ir atlygio didinimo kriterijus.



Užtikrinti skaidrią atlygio komunikaciją darbuotojams ir laikytis informavimo bei konsultavimo procedūrų.



Peržiūrėti konfidencialumo nuostatas, kad jos nevaržytų darbuotojų teisės gauti bei atskleisti informaciją apie darbo užmokestį.

Skaidraus DU reikalavimų kontrolė



VDI teiks informaciją darbuotojams paprašius;



Pastebėjus skirtumus arba gavusi skundus galės inicijuoti patikrinimus ar laikomasi reikalavimų (pvz., ar yra patvirtintos darbo apmokėjimo sistemos, ar jos tinkamai parengtos ir nediskriminuojančios);



Darbuotojai gavę informaciją, darbdaviui negalint pagrįsti DU skirtumo, galės inicijuoti ginčus, kuriuos nagrinės DGK prie VDI;



Darbdaviams numatyta atsakomybė už informacijos apie DU nepateikimą darbuotojams, jų atstovams ir atsakingoms institucijoms bei DAS nustatytos DU nustatymo, apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimus.



Pažeistų teisių gynimas



Jeigu DGK nustatys, kad darbdavys pažeidė pareigą už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą DU, darbuotojui bus priteisiama kompensacija.



Ši **kompensacija** – visiškai nesumokėto DU ar mokėjimų natūra atgavimas.

Taip pat apima kompensaciją už prarastas galimybes, neturtinės žalos ar kitokios žalos dėl daugialypės diskriminacijos atlyginimą.



DARBO APMOKĒJIMO SISTEMOS KŪRIMO IR PERŽIŪRĒJIMO REKOMENDACIJOS



Rengiant / peržiūrint darbo apmokėjimo sistemas ir vertinant / grupuojant pareigybes, rekomenduojame atkreipti dėmesį



SADM 2004 m. parengta Darbų ir pareigybių vertinimo metodika:

<https://www.lpsk.lt/lpsk-web/wp-content/uploads/2014/06/Darbuirpareigybiuvertinimometodika2004.pdf>

MB „Pratura“ Darbo apmokėjimo sistemos kūrimo metodinės rekomendacijos:

<https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/isa/Methodine%CC%87s%20rekomendacijos.pdf>

STRATA Valstybės ar savivaldybės viešojo administravimo institucijose ar įstaigose dirbančių valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, **darbo apmokėjimo sistemos kūrimo gairės.**

<https://share.google/Y2Isi9PILQN414X1v>

1. Ar informacija apie darbdavio mokamas įmokas į 3 pakopos pensijų fondą teikiama "Sodrai"?

„Sodrai“ teikiamas bruto (priskaičiuotas) DU . Į jį įtraukiamos visos DU sudedamosios dalys, įskaitant darbdavio mokamas įmokas į 3 pakopos pensijų fondą, jei jos laikomos darbuotojui priskaičiuoto DU dalimi.

2. Ar deklaruojamos naudos natūra (pvz., automobilis, sveikatos draudimas, abonementai)?

Taip. Jei naudos natūra laikomos atlygiu už darbą, jos turi būti įvertintos pinigine išraiška ir įtrauktos į „Sodrai“ deklaruojamą bruto darbo užmokestį.

3. Kaip teikti informaciją darbuotojams apie vidutinį DU pagal lytį iki tol, kol duomenis pateiks "Sodra"?

Darbdaviai šią informaciją darbuotojams pradės teikti tik po to, kai atitinkamus skaičiavimus jiems per EDAS pateiks „Sodra“.

4. Kada laikoma, kad pažeistas vienodo atlygio už tokį patį ar vienodos vertės darbą principas?



Pažeidimu laikomas bet koks vyrų ir moterų DU skirtumas už tokį patį ar vienodos vertės darbą, kuris nepagrįstas objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais. 5 proc. skirtumas nėra leistina riba – tai tik rodiklis, kuriam esant gali atsirasti pareiga atlikti bendrą DU vertinimą (audita).

5. Ar regionas (pvz., skirtingi miestai) gali būti pagrindas mokėti skirtingą DU?

Taip, tačiau pirmiausia pareigybės turi būti tinkamai sugrupuotos pagal darbo pobūdį, atsakomybę ir kt. objektyvius kriterijus – regionas negali būti naudojamas kaip grupavimo kriterijus. Po grupavimo darbdavys turi turėti aiškius, objektyvius pagrįstus kriterijus, pagal kuriuos nustatomas konkretus DU kiekvienoje vietovėje. Šis kriterijus gali būti naudojamas tik jeigu darbdavys gali pagrįsti skirtumus, o jo taikymas neturi diskriminuoti pagal lytį ar kitus neobjektyvius veiksnius.

Kaip greitai turi būti ištaisyti atlygio skirtumai dėl regionų?

DK projektas nenustato tikslaus termino, tačiau darbdavys turi per protingą laiką pašalinti skirtumus. Jei skirtumai buvo diskriminaciniai, darbuotojas ginčo metu gali reikalauti priteisti DU už laikotarpį, kai jam buvo mokamas diskriminuojantis atlygis.

6. Ar darbo rinkos sąlygos ir specialistų trūkumas gali būti objektyvus kriterijus skirtingam DU?

Taip, tačiau pirmiausia pareigybės turi būti tinkamai sugrupuotos pagal darbo pobūdį ir atsakomybę – darbo rinkos sąlygos ar specialistų trūkumas negali būti naudojami kaip grupavimo kriterijus. Po grupavimo darbdavys turi turėti aiškius, objektyviai pagrįstus kriterijus, pagal kuriuos nustatomas konkretus darbo užmokestis, atsižvelgiant į rinkos sąlygas ar specialistų prieinamumą. Šis kriterijus gali būti naudojamas tik jei darbdavys gali objektyviai pagrįsti skirtumus, ir jo taikymas neturi diskriminuoti pagal lytį ar kitus neobjektyvius veiksnius.

7. Ar sąvokos "pareigybių grupės", "Pareigybių kategorijos" ir "Pareigybių lygiai" suprantamos identiškai?

Taip. DK projekte vartojama sąvoka grupės.

8. Ar visos pareigybės turi būti sugrupuotos į vieną sistemą?

Taip. Visos pareigybės turi būti vertinamos ir grupuojamos pagal objektyvius kriterijus, siekiant nustatyti vienodos vertės darbą.

9. "Sodros" vaidmuo.

Sodra automatiškai apskaičiuoja ir teikia darbdaviams duomenis apie atlygio skirtumas pagal pareigybių grupes.

10. Kada "Sodra" pradės teikti duomenis?

Kai apskaičiuos iš darbdavių gautą informaciją:

- **Kiekvieną mėnesį** duomenis apie:
 - darbuotojų vidutinio valandinio DU dydžius;
 - vyrų ir moterų vidutinį valandinį DU pareigybių grupėje.
- **Kasmet** duomenis apie:
 - darbuotojų vidutinio metinio valandinio DU dydžius;
 - vyrų ir moterų vidutinį metinį DU pareigybių grupėje;
 - vyrų ir moterų vidutinį metinį valandinį DU pareigybių grupėje.
- **Duomenis apie** vyrų ir moterų DU atotrūkį, įskaitant papildomą DU, medianų atotrūkį, dalį gaunančių papildomą DU, dalį kiekviename DU kvartilyje, bei atotrūkį pagal bazinį ir papildomą DU pagal pareigybių grupes:
 - Darbdaviams su 250 ir daugiau darbuotojų – **kasmet** (pirmą kartą iki 2027 m. gegužės 7 d.).
 - Darbdaviams su 100–249 darbuotojų arba mažesniems darbdaviams, pageidaujantiems taikyti tas pačias taisykles – **kas 3 metus** (pirmą kartą nuo 2027 m. arba 2031 m., priklausomai nuo grupės dydžio).

12. Ar naktinio darbo apmokėjimas patenka į papildomą atlygį?

Ne. Naktinio darbo apmokėjimas įskaitomas tik į bruto DU (ne papildomą).

13. Ar darbdaviai turi pateikti darbuotojams visą "Sodros" ataskaitą?

Ne. Darbdaviai teikia tik DK 23 str. 4 d. 7 p. nurodytą informaciją (atlygio skirtumus pagal bazinį ir papildomą DU pagal pareigybių grupes). Bendrą informaciją (medianą, kvartilį ir kt.) viešai skelbs "Sodra".

14. Nuo kada VDI pradės teikti duomenis darbuotojams?

Po to, kai Sodra pradės teikti apskaičiuotus dydžius per EDAS.

15. Ar darbdaviai turi kelti atlygius tik mažiau uždirbantiems darbuotojams?

Ne. Darbdaviai negali kelti DU tik mažai uždirbantiems – turi atsižvelgti į visus objektyvius kriterijus (veiklos rezultatai, efektyvumas ir kt.).

16. Ar pareigybių grupavimo metodika turi būti tvirtinama iš naujo?

Organizacijos turi peržiūrėti ir atnaujinti esamas DAS, tačiau naujos sistemos tvirtinimas nereikalaujamas – pakanka esamos DAS koregavimo.

17. Ar yra nustatytas maksimalus pareigybių grupių skaičius?

Ne. Grupių skaičius priklauso nuo pareigybių skaičiaus ir jų sudėtingumo.

18. Ar reikia informuoti VDI apie atliktą atlygio vertinimą?

Ne. Tokia pareiga nenumatyta. VDI galėtų reikalauti informacijos nagrinėdama skundą dėl DU nustatymo ar kt.

Išvados:



- ✓ **Direktyvos tikslas:** užtikrinti lyčių lygybę darbe per skaidrų, objektyviais kriterijais paremtą atlygio nustatymą.
- ✓ **Pagrindiniai pokyčiai:** pareigybių grupavimas, atlygio skaidrumas, darbuotojų teisė gauti informaciją, Sodros vaidmuo duomenų teikime.
- ✓ **Darbdavių pareigos:** peržiūrėti DAS, grupuoti pareigybes, informuoti darbuotojus, ištaisyti nepagrįstus atlygio skirtumus.
- ✓ **Darbuotojų teisės:** gauti informaciją apie savo atlygį ir vidutinį atlygį savo grupėje, prašyti paaiškinimų apie atlygio skirtumus.



**VALSTYBINĖ
DARBO INSPEKCIJA**
PRIE LR SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS

Konsultuojame

Darbo kodekso ir kitais su darbo teise bei darbuotojų sauga ir sveikata susijusiais klausimais

Jūsų įstaiga/organizacija taip pat gali pasikviesti VDI specialistą konsultacijai išskirtinai Darbo kodekso ar Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo klausimais į įstaigos/organizacijos rengiamą seminarą, paskaitą ar panašaus tipo renginį.

Kviečiame susisiekti telefonu: **+370 5 265 0193** ir/ar bendruoju paštu: info@vdi.lt

VDI konsultacijos teikiamos:

- ✓ DUK
- ✓ Elektroniniu paklausimu
- ✓ Facebook'e
- ✓ Elektroninis konsultavimas (Vaidas);
- ✓ Atvykus į VDI.

Konsultacijų ir pranešimų apie nelegalų darbą tel.:

+ 370 5 213 9772



Susisiekite:
info@vdi.lt

Daugiau informacijos:
www.vdi.lt