

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

Milanos Kliacevič,

V kurso, darbo ir socialinės apsaugos teisės

studijų šakos studentės

**Magistro darbas**

**Kolektyvinių derybų ypatumai viešajame sektoriuje**

**Peculiarities of Collective Bargaining in Public Sector**

Vadovė: prof. dr. Daiva Petrylaitė

Recenzentas: lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas

Vilnius

2023

## ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Magistro baigiamajame darbe atskleidžiama ir analizuojama viešojo sektoriaus samprata, nagrinėjami kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių institutai, bei jų ypatumai viešajame sektoriuje. Viešojo sektoriaus samprata atskleidžiama per trys subjektų grupes ir jų pagrindu yra analizuojama ir teisiniu aspektu vertinamas sudarytų kolektyvinių sutarčių turinys. Analizės ir kolektyvinių sutarčių turinio vertinimo pagalba atskleidžiamas kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių potencialas bei socialinės partnerystės būklė Lietuvoje.

**Pagrindiniai žodžiai:** viešasis sektorius, valstybės tarnautojai, statutiniai valstybės tarnautojais, biudžetinio sektoriaus darbuotojai, kolektyvinės derybos, kolektyvinė sutartis, kolektyvinės teisės.

The Master's thesis reveals and analyzes the concept of the public sector, examines the institutes of collective bargaining and collective agreements, and their peculiarities in the public sector. The concept of the public sector is revealed through three groups of entities and on their basis the content of collective agreements is analyzed and assessed from a legal perspective. The analysis and the assessment of the content of the collective agreements reveal the potential of collective bargaining and collective agreements and the state of social partnership in Lithuania.

**Keywords:** public sector, civil servants, statutory civil servants, budgetary sector, collective bargaining, collective agreement, collective rights, strike.

## TURINYS

<b>IŽANGA</b> .....	4
<b>1. KOLEKTYVINĖS DERYBOS IR KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ SUDARYMAS VIEŠAJAME SEKTORIUJE</b> .....	6
<b>2. VIEŠOJO SEKTORIAUS SAMPRATA</b> .....	12
<b>3. KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ TEISĖS ĮGYVENDINIMO VIEŠAJAME SEKTORIUJE YPATUMAI</b> .....	18
<b>3.1 Viešojo administravimo institucijose</b> .....	20
<b>3.2 Valstybės ir savivaldybių biudžetinėse įstaigose</b> .....	30
<b>3.3 Viešosiose įstaigose, kuriose savininko arba dalininko teisėmis dalyvauja valstybė ar savivaldybės</b> .....	39
<b>IŠVADOS</b> .....	45
<b>ŠALTINIŲ SĄRAŠAS</b> .....	47
<b>SANTRAUKA</b> .....	49
<b>SUMMARY</b> .....	50

## IŽANGA

**Nagrinėjamos temos aktualumas.** Darbas yra aktualus, nes šiandieniniame pasaulyje daugiau dėmesio yra skiriama kolektyviniams darbo santykiams, kurie yra priešprieša griežtu pavaldumu grindžiamiems santykiams. Kolektyviniai santykiai reikalauja daugiau dėmesio tiek iš darbdavių tiek iš darbuotojų, tam, kad ateityje abiejų darbo sutarties šalių interesai būtų pilnai užtikrinti. Kolektyvinėmis sutartimis yra reguliuojami asmenų santykiai, kurių funkcionavimui yra sukurtas atstovavimo mechanizmas. Įstatymu leidėjas, kolektyvine sutartimi suteikia galimybę socialiniams partneriams savarankiškai tarpusavio derybų būdu reguliuoti darbo santykius ir su jais susijusias sąlygas.

**Darbo tikslas.** Atskleisti kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo galimybę viešajame sektoriuje, išsiaiškinti ir aptarti problematiką per jau sudarytų ir galiojančių kolektyvinių sutarčių analizę.

### **Darbo uždaviniai:**

1. Aptarti kolektyvinės sutarties sampratą analizuojant nacionalinius teisės aktus ir atskleisti galimybę sudaryti kolektyvinę sutartį viešajame sektoriuje.
2. Išanalizuoti kas Lietuvoje yra laikoma viešojo sektoriumi ir kokie subjektai yra priskiriami prie viešojo sektoriaus.
3. Aptarti kolektyvinių derybų teisės įgyvendinimą išanalizuotose subjektų grupėse analizuojant sudarytas kolektyvines sutartis ir atskleisti kolektyvinių santykių sritis, kurios nėra tinkamai įgyvendinamos.
4. Pateikti viešajame sektoriuje sudarytų kolektyvinių sutarčių statistinę analizę, remiantis Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateiktu kolektyvinių sutarčių registru.

**Tyrimo objektas.** Darbe bus analizuojamas socialinės partnerystės institutas. Plačiau bus kalbama apie vieną iš socialinės partnerystės formų – kolektyvines derybas ir kolektyvinių sutarčių sudarymą. Analizė vyks per viešojo sektoriaus darbuotojus ir šį sąvoka ir subjektų grupės bus pristatomos darbe.

### **Tyrimo metodai.**

1. Lingvistinis metodas buvo taikomas siekiant sugretinti ir palyginti Lietuvos darbo teisės doktriną, įvairių mokslininkų nuomones ir koncepcijas, bei teisės aktus, reglamentuojančius kolektyvinius darbo santykius, susijusius su kolektyvinėmis derybomis, kolektyvinėmis sutartimis ir socialine partneryste apskritai.

2. Lyginamasis metodas, kuriuo buvo siekiama palyginti Lietuvoje, skirtingų subjektų sudarytas kolektyvines sutartis bei jų normas.
3. Sisteminiis teisės normų analizės metodas buvo taikomas išsigininti bei kompleksiskai paaiskinti Lietuvoje galiojančias teisės normas, kurios reguliuoja kolektyvinius santykius tarp subjektų
5. Loginis metodas buvo taikomas tiriant bei nagrinėjant norminę ir specialiąją literatūrą.

**Darbo originalumas.** Darbo originalumas pasireiškia skirtingų lygių sudarytų ir galiojančių kolektyvinių sutarčių analize viešajame sektoriuje. Taip pat darbe atskleidžiama viešojo sektoriaus samprata, kuri suskirsto viešojo sektoriaus subjektus į grupes. Viešojo sektoriaus samprata pateikiama nagrinėjant nacionalinius teisės aktus.

**Svarbiausi šaltiniai.** Lietuvos Respublikos teisės aktai: Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas, Lietuvos Respublikos Konstitucija. Svarbią vietą šaltinių tarpe užima kolektyvinės darbo sutartys. Rašant darbą, atskiriems teiginiams ir išvadoms, pagrįstai naudotasi tokių autorių kaip D. Petrylaitė, V. Petrylaitė, R. Krasauskas, N. Glebovė darbais.

## 1. KOLEKTYVINĖS DERYBOS IR KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ SUDARYMAS VIEŠAJAME SEKTORIJE

Kolektyvinių derybų institutą tiek tarptautinė, tiek atskirų valstybių kolektyvinė darbo teisė visų pirma prilygina tam tikram procesui, sudarančiam prielaidas kolektyviniams darbo santykiams formuotis, socialiniam dialogui plėtotis. Paprastai kolektyvinės derybos pradedamos ir vykdomos siekiant (dažniausiai darbuotojų ar jų atstovų iniciatyva) parengti ir sudaryti kolektyvinę sutartį. Tačiau sąvoka „kolektyvinės derybos“ iš tiesų yra gerokai platesnė, negu vien derybos dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, nors pastarosios ir yra svarbiausios. Kolektyvinės derybos yra socialinės partnerystės forma ir priemonė kolektyvinių darbo santykių subjektams bei jų atstovams savo interesus derinti ir ginčus spręsti derybomis. Pasak D. Petrylaitės kolektyvinės derybos yra vienas iš kertinių kolektyvinės darbo teisės institutų, kurio egzistavimas pirmiausia siejamas su galimu susitarimu tarp kolektyvinių darbo santykių subjektų sudarymu. Taip pat autorė pažymėjo, kad pirminis ir prigimtinis kolektyvinių derybų tikslas yra darbo sąlygų nustatymas ir reglamentavimas, o jų taikymas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus laikytinas išvestine šių derybų funkcija (Petrylaitė, 2005). Remiantis D. Petrylaitės teiginiais galima daryti išvadą, kad kolektyvinės derybos yra taikus procesas tarp darbo sutarties šalių, kurio tikslas turi būti susitarimas arba kitaip vadinkime, kolektyvinė sutartis.

Kolektyvinės derybos yra veiksmingas būdas derinti interesus, įveikti išskylančius iššūkius, skatinti ekonominę bei socialinę pažangą, todėl aktyvus profesinių sąjungų ir darbdavių atstovų dalyvavimas ir bendradarbiavimas yra būtinas tam, kad pasiekti bendrą susitarimą ir ateityje išvengti ginčų. Pažymėtina, kad socialinė partnerystė yra grindžiama laisvų kolektyvinių derybų, šalių lygiateisiškumo, savanoriškumo ir savarankiškumo, priimant šalis susaistančius sprendimus, tarpusavio kontrolės ir atsakomybės principais. Kolektyvinės derybos tarp profesinių sąjungų ir darbdavių, taip pat kolektyvinių sutarčių sudarymą reguliuoja Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 186 – 202 straipsniai. Minėtuose straipsniuose yra reglamentuojami tokie klausimai, kaip: kolektyvinių derybų šalys, šalių teisės ir pareigos, kolektyvinių derybų tvarka, kolektyvinių sutarčių rūšys, kolektyvinių sutarčių turinys, kolektyvinių sutarčių sudarymo ir registravimo tvarka bei sutarčių galiojimas, taikymas ir kolektyvinių sutarčių nutraukimo aspektai.

Darbo kodekso 190 straipsnyje nustatyta, kad kolektyvinė sutartis – tai rašytinis susitarimas, kuriame nustatomos darbo teisės normos, šalių tarpusavio teisės, pareigos ir

atsakomybės, kuri sudaro profesinės sąjungos, darbdaviai ir jų organizacijos (Darbo kodeksas, 2016). Taip pat Darbo kodekse yra išskiriamos kolektyvinių sutarčių rūšys, tačiau jų sąvokos nėra apibrėžiamos. Darbo kodekse įtvirtinta kolektyvinės sutarties sąvoka remiasi D. Petrylaitė ir V. Petrylaitė. Autorės pabrėžia, kad kolektyvinė sutartis yra ypatingas teisinis dokumentas, nes jis sukuria elgesio normas, taisykles šios sutarties šalims, nustato naujas, papildomas, didesnes garantijas darbuotojams ir visa tai siekiama susitarimo būdu, tai yra pačios sutarties šalys savanoriškai nustato savo tarpusavio bendro darbo sąlygas ir garantijas (Petrylaitė, D., Petrylaitė, V. 2022). R. Krasauskas vienoje iš savo monografijų pabrėžia, jog Tarptautinė darbo organizacija akcentuoja, kad kolektyvinėse derybose bendrąja prasme deramasi dėl dviejų pagrindinių dalykų – darbo sąlygų (darbo apmokėjimas; darbo laikas; darbo funkcijos ir jų atlikimo sąlygos; darbuotojų sauga ir sveikata) ir procedūrinių (jomis reglamentuojamas darbuotojų ir darbdavių bendradarbiavimo procesas) (R. Krasauskas, 2020).

Remiantis darbo teisės mokslininkų pateiktais teiginiais galima daryti išvadą, kad kolektyvinė sutartis yra tam tikras elgesio taisyklės kūriantis rašytinis susitarimas, kuris padeda nustatyti naujas, papildomas garantijas darbuotojams, kurios anksčiau nebuvo nustatytos ir taikomos darbo santykiuose, tačiau jos ženkliai pagerina darbuotojų darbo sąlygas.

Kolektyvinės sutarties sąvoka, taip pat, yra minima ir specialiuosiose įstatymuose. Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatyme, 2019 metų redakcijoje (toliau – Valstybės tarnybos įstatymas) kolektyvinės sutarties sąvoka yra aiškinama per nacionalinės ir įstaigos kolektyvinės sutarties sąvokas. Pagal šio įstatymo 6 straipsnio 3 dalį nacionalinė kolektyvinė sutartis yra profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.), atstovaujančių valstybės tarnautojams, ir Vyriausybės rašytinis susitarimas, kuriame nustatomi Lietuvos Respublikos tarnautojų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo), poilsio laiko ir kitos socialinės ir ekonominės sąlygos (Valstybės tarnybos įstatymas, 2019). Sutinkamai su įstatymo 6 straipsnio 4 dalimi įstaigos kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas, kuris sudaromas tarp valstybės ar savivaldos institucijos ar įstaigos vadovo arba jo įgalioto asmens ir valstybės tarnautojams atstovaujančios valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikiančios valstybės tarnautojų profesinės sąjungos ir kuriame nustatomi valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos valstybės tarnautojų tarnybos (darbo) ir kitos socialinės ir ekonominės sąlygos. Nors šiuo metu jau yra priimta atnaujinta Valstybės tarnybos įstatymo redakcija, tačiau atnaujintoje redakcijoje nėra minimos kolektyvinės sutarties sąvokos. Taip pat svarbu paminėti, kad kolektyvinės sutarties apibrėžimas yra nustatytas ir Lietuvos Respublikos Vidaus tarnybos statute (toliau – Vidaus

tarnybos statusas). Statuto 61 straipsnyje 3 dalyje nustatoma, kad šakos kolektyvinė sutartis yra profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kitų), atstovaujančių vienoje viešojo administravimo veiklos srityje tarnaujantiems pareigūnams, ir Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos rašytinis susitarimas, kuriame nustatomos visų tos viešojo administravimo veiklos srities pareigūnų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo) ir poilsio laiko ir kitos socialinės bei ekonominės sąlygos. Taip pat pažymėtina, kad statutinės įstaigos kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas, kurį sudaro statutinės įstaigos vadovas arba jo įgaliotas asmuo ir pareigūnams atstovaujančios statutinėje įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos ir kuriame nustatomos statutinės įstaigos pareigūnų tarnybos (darbo) ir kitos socialinės bei ekonominės sąlygos. Statutinės įstaigos kolektyvinėje sutartyje negali būti nustatyta papildomų sąlygų, susijusių su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšomis (Vidaus tarnybos statusas, 2018).

Kalbant apie darbuotojus dirbančius viešajame sektoriuje bei išlaikomus iš valstybės ar savivaldybių biudžetų ir analizuojant Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą pažymėtina, kad šiame įstatyme nėra aiškiai apibrėžtos kolektyvinės sutarties sąvokos, tačiau įstatyme yra paminėtos nacionalinė, darbdavio ir darbovietės lygmens kolektyvinės sutartis.

Apibendrinant kolektyvinės sutarties sąvokas, pateiktas Darbo kodekse ir specialiuosiose įstatymuose darytina išvada, kad Lietuvoje kolektyvinė sutartis suprantama kaip darbuotojų ir darbdavio rašytinis susitarimas, kuriame yra reguliuojamas darbo užmokestis, darbo ir poilsio laikas bei kitos socialinės, ekonominės sąlygos. Kolektyvine sutartimi galima nustatyti palankesnes darbo sąlygas arba susitarti dėl papildomų garantijų. Tačiau svarbu paminėti, kad nors Valstybės tarnybos įstatymo 6 straipsnis reglamentuoja kolektyvinės sutarties sąvoką ir jos taikymo sritį, straipsnyje yra išskiriama nacionalinė kolektyvinė sutartis ir įstaigos kolektyvinė sutartis, apibrėžiamos sąvokos. Tačiau Valstybės tarnybos įstatyme nėra šakos kolektyvinės sutarties apibrėžimo, nors praktikoje, viešajame sektoriuje, yra galiojančių šakos kolektyvinių sutarčių. Svarbu ir tai, kad 2023 metų Valstybės tarnybos įstatymo redakcijoje nėra kalbama apie kolektyvinių santykius ir nėra pateiktų kolektyvinių sutarčių apibrėžimo. Taip pat Vidaus tarnybos statute yra plačiau paaiškinamos šakos ir įstaigos kolektyvinės sutartis, tačiau apie nacionalinę kolektyvinę sutartį nėra užsiminta.

Darbe buvo minima, kad Darbo kodeksu yra reguliuojamas kolektyvinių sutarčių sudarymas. Toliau svarbu išanalizuoti ir aptarti reguliavimą. Vadovaujantis Darbo kodekso



192 straipsnio 4 dalimi, šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties šalimis yra viena ar kelios šakos profesinių sąjungų organizacijos, iš vienos pusės, ir viena ar kelios atitinkamos šakos darbdavių organizacijos, iš kitos pusės. Darbo kodekso 194 straipsnis nustato kolektyvinių derybų ypatumus viešajame sektoriuje. Kaip nustatyta šiame straipsnyje, darbdavius atstovauja Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija, gavusi profesinių sąjungų organizacijos pasiūlymą pradėti šakos lygmens kolektyvines derybas. Darbo kodekso 179 straipsnio 3 dalis reglamentuoja, kad profesinių sąjungų organizacijas, veikiančias šakos lygmeniu, turi sudaryti ne mažiau kaip penkios profesinės sąjungos, veikiančios darbdavio lygmeniu. Derybose dėl šakos kolektyvinės sutarties sudarymo šios profesinės sąjungos galėtų dalyvauti tuo atveju, jeigu jos pateiktų įrodančius dokumentus kitai derybinei pusei, kad jas sudaro ne mažiau kaip penkios profesinės sąjungos, veikiančios darbdavio lygmeniu. Kaip jau buvo minėta, kolektyvinių derybų ypatumus viešajame sektoriuje nustato Darbo kodekso 194 straipsnis. Šiame straipsnyje nustatyta, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybė gali pati tiesiogiai dalyvauti kolektyvinėse derybose kaip šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties šalis (atkreiptinas dėmesys, kad ne kolektyvinių sutarčių, bet kolektyvinės sutarties šalis) arba įgalioti dalyvauti atitinkamos valdymo srities ministeriją ar kitą Lietuvos Respublikos Vyriausybės įstaigą, ar įstaigą prie ministerijos. Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija, gavusi profesinių sąjungų organizacijos pasiūlymą pradėti nacionalinio (tarpšakinio) ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) lygmens kolektyvines derybas arba pati inicijuodama šias derybas, privalo pakviesti į jas atitinkamoje šakoje (gamybos, paslaugų, profesinėje) veikiančias darbdavių organizacijas, kurios gali dalyvauti kartu šiose kolektyvinėse derybose. Taigi, iš straipsnio dispozicijos aišku, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija gali būti vienos šakos kolektyvinės sutarties šalis ir tam, kad toje šakoje visi darbuotojai ir darbdaviai būtų atstovaujami tinkamai, į kolektyvines derybas privalo pakviesti į jas atitinkamoje šakoje (gamybos, paslaugų, profesinėje) veikiančias privačiojo sektoriaus darbdavių organizacijas. Kolektyvinės derybos pradedamos, vadovaujantis Darbo kodekso 188 straipsnio 4 dalimi, kai inicijuojanti kolektyvines derybas šalis raštu prisistato kitai šaliai, pateikdama aiškiai suformuluotus reikalavimus, pasiūlymus ir atstovus, kuriuos deleguoja į kolektyvines derybas, todėl siekiant laisvų kolektyvinių derybų, rekomenduojame apgalvotai derėtis dėl kiekvieno kolektyvinės sutarties punkto, įvertinant galimas pasekmes ir vengti šabloninių kolektyvinių sutarčių projektų.

Darbo kodekso 193 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:

1. Kelių ar vienos kurios šakos ar teritorijos darbdavių darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo, darbo normų ir kitus su darbo užmokesčiu susijusius klausimus;
2. Darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus;
3. Darbuotojų užimtumo, profesinio mokymo, perkvalifikavimo klausimus;
4. Socialinės partnerystės rėmimo priemonės, padedančias išvengti kolektyvinių darbo ginčų;
5. Kitas šalims svarbias darbo, socialines ir ekonomines sąlygas;
6. Kolektyvinės sutarties keitimo, pildymo ir nutraukimo tvarką, galiojimo terminą, vykdymo kontrolės sistemą ir tvarką, kitus organizacinius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu.

Atkreiptinas dėmesys, kad šis sąrašas yra pavyzdinis, todėl gali būti deramasi ir dėl kitų darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų ir garantijų ir vadovaujantis Darbo kodekso 194 straipsnio 3 dalimi derybos dėl šakos kolektyvinės sutarties turi būti baigtos ne vėliau, negu Lietuvos Respublikos finansų ministerija pradeda rengti atitinkamų metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo projektą. Dėl šalių parengto ir suderinto šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties projekto būtina gauti Lietuvos Respublikos finansų ministerijos išvadą.

Darbo kodekso 193 straipsnio 3 dalyje nustatyta galimybė aukštesnio nei darbdavio lygmens kolektyvine sutartimi nukrypti nuo Darbo kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus įtvirtintas išimtis, jeigu kolektyvine sutartimi pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra. Bet kuriuo atveju kolektyvinė sutartis gali gerinti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose.

Darbo kodekso 188 straipsnio 9 dalyje yra nurodoma, kad jeigu šalys nėra nusprendusios kitaip, kolektyvinės derybos laikomos baigtomis, kai pasirašoma kolektyvinė sutartis, surašomas nesutarimų protokolai arba kai viena iš šalių perduoda kitai šaliai raštu pranešimą apie tai, kad pasitraukia iš kolektyvinių derybų (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos..., 2021).

Išanalizavus Valstybės tarnybos įstatymą, Vidaus tarnybos statutą ir Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą bei Darbo kodeksą darytina išvada, kad Darbo kodeksas išsamiai reguliuoja kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo santykius. Taip pat pateikia bendrinę kolektyvinės sutarties sampratą, nedetalizuojant konkrečių kolektyvinės sutarties rūšių apibrėžimų. Tuo tarpu paminėti specialieji įstatymai neperrašo Darbo kodekso normų, o tik pateikia platesnį šakos, įstaigos ir nacionalinės kolektyvinės sutarties apibrėžimą.

Tačiau pastebima problematika, kuri atsispindi Valstybės tarnybos įstatyme ir Vidaus tarnybos statute. Valstybės tarnybos įstatymo 6 straipsnyje nėra detalizuojama kas yra laikoma šakos kolektyvine sutartimi. 2023 metų Valstybės tarnybos įstatymo redakcijoje nėra pateikto nei vieno apibrėžimo. Tuo tarpu Vidaus tarnybos statute nėra detalizuojama kas yra laikoma nacionaline kolektyvine sutartimi. Svarbu paminėti, kad Darbo kodekso normos yra taikomos tiek, kiek kolektyvinių santykių srities nereguliuoja specialieji įstatymai.

## 2. VIEŠOJO SEKTORIAUS SAMPRATA

Lietuvos nacionaliniuose teisės aktuose nėra pateikiama aiški ir vienalytė viešojo sektoriaus samprata. Tam, kad apibrėžti viešąjį sektorių būtina išanalizuoti kelis Lietuvos Respublikoje galiojančius nacionalinius teisės aktus, kurie reguliuoja viešojo sektoriaus darbą. Taip pat viešojo sektoriaus sąvoką galima apibrėžti per viešojo sektoriaus subjektus, veiklos tikslą ir įstatymo taikymo ribas. Remiantis Lietuvos Respublikos Viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatymo 2 straipsnio 23 dalimi, viešojo sektoriaus subjektais yra laikomi: valstybė, savivaldybės, valstybės išteklių fondai (tarp jų Valstybinio socialinio draudimo fondas ir Privalomojo sveikatos draudimo fondas) ir savivaldybių privatizavimo fondai, mokesčių fondai, valstybės ir savivaldybių biudžetinės įstaigos, kiti subjektai, atliekantys įstatymų nustatytas viešojo administravimo funkcijas (Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatymas, 2007). Pagal Lietuvos Respublikos Viešojo administravimo įstatymo (toliau – Viešojo administravimo įstatymas) 4 straipsnį – Viešojo administravimo subjektų sistemą sudaro valstybinio administravimo subjektai ir tai yra kolegialios ar vienasmenės valstybės institucijos, biudžetinės įstaigos išlaikomos iš valstybės biudžeto asignavimų ir kitų valstybės pinigų fondų lėšų, Lietuvos bankas, Lietuvos kariuomenė, įstatymų nustatyta specialų statusą turintys fiziniai asmenys, asociacijos, valstybės įmonės, viešosios įstaigos, kurių savininkė arba dalininkė yra valstybė. Taip pat viešojo administravimo subjektų sistemą sudaro regioninio administravimo subjektai ir savivaldybių administravimo subjektai, kurie yra kolegialios ar vienasmenės savivaldybių institucijos, biudžetinės įstaigos, išlaikomos iš savivaldybės biudžeto asignavimų, valstybės politikai, savivaldybės įmonės, viešosios įstaigos, kurių savininkė ar dalininkė yra savivaldybė. Vadovaujantis Viešojo administravimo įstatymo 7 straipsnio 1 dalimi, kuri nustato veiklą, kurią privalo vykdyti visi viešojo administravimo subjektai, tai - teikti asmenims įstatymų nustatyta viešojo administravimo subjekto turimą informaciją, konsultuoti asmenis viešojo administravimo subjekto kompetencijos klausimais, vykdyti administracinę procedūrą ir atlikti viešojo administravimo subjekto vidaus administravimą (kai viešojo administravimo subjektas yra viešasis juridinis asmuo), darytina išvada, kad viešojo sektoriaus subjektų tikslas yra teikti viešąsias paslaugas bei tenkinti viešuosius interesus (Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas, 2020). Pagal minėto įstatymo 2 straipsnio 18 dalį viešasis administravimas apibrėžiamas kaip teisės aktais reglamentuota viešojo administravimo subjektų veikla, skirta teisės aktams įgyvendinti: administracinis reglamentavimas, administracinių sprendimų priėmimas, teisės aktų ir administracinių sprendimų įgyvendinimo priežiūra,

administracinių paslaugų teikimas, viešųjų paslaugų teikimo administravimas. O pagal to paties straipsnio 19 dalį, viešoji paslauga – pagal įstatymų ir (ar) viešojo administravimo subjektų nustatytus reikalavimus vykdoma šių subjektų prižiūrima veikla, kuria sukuriama valstybės ar savivaldybių garantuojama ir visuomenės nariams vienodai prieinama nauda (Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas, 2020). Taip pat svarbu paminėti Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymą (toliau – Viešųjų įstaigų įstatymas), kuriame yra pateiktas viešosios įstaigos apibrėžimas. Pagal viešųjų įstaigų įstatymo 2 straipsnį, viešoji įstaiga – tai pagal įstatymus įsteigtas pelno nesiekiantis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, kurio tikslas – tenkinti viešuosius interesus vykdant visuomenei naudingą veiklą (Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas, 2004). Kalbant apie viešojo sektoriaus sampratą, svarbu nepamiršti paminėti Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą, kuris reguliuoja biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo santykius. Minėto įstatymo 1 straipsnio 1 dalis nustato įstatymo paskirti ir taikymą, tuo pačiu įtvirtina faktą, kad biudžetinių įstaigų darbuotojai yra viešojo sektoriaus subjektai. Minėtas straipsnis nustato valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų, finansuojamų iš valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetų, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ir kitų valstybės įstaigų pinigų fondų lėšų (toliau – biudžetinės įstaigos), darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai), darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, materialines pašalpas, darbuotojų pareigybių lygius ir grupes, kasmetinį veiklos vertinimą, taip pat įstatymų pagrindais sudarytų komisijų (grupių, tarybų, Teisėjų garbės teismo, darbo arbitražo, Lietuvos mokslo tarybos valdybos ir ekspertų komitetų), finansuojamų iš valstybės ar savivaldybių biudžetų (toliau kartu – komisijos), pirmininkų, pirmininkų pavaduotojų ir narių atlygį už darbą (Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymas, 2010). Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija savo tinklapyje skelbia viešojo sektoriaus įstaigų tinklą.

## 1 paveikslas. Viešojo sektoriaus įstaigų tinklas 2022 metais



*Šaltinis:* Sudaryta autorės, remiantis Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos pateiktais duomenimis. Prieiga per internetą: <https://vrm.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/viesasis-administravimas/viesojo-sektoriaus-istaigu-tinklas/>

Viešajame sektoriuje dirbančiais asmenimis yra laikomi ir valstybės tarnautojai, kurių veikla yra reglamentuojama specialiuoju įstatymu. Pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 2023 metų redakciją 3 straipsnio 11 dalį, valstybės tarnautoju yra laikomas asmuo, einantis pareigas valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje ir atliekantis viešojo administravimo funkcijas arba užtikrinantis diplomatinės tarnybos institucijų ar prekybos atstovybių užsienyje funkcionavimą, arba padedantis valstybės ar vietos valdžią įgyvendinantiems asmenims atlikti jiems nustatytas funkcijas, išskyrus vidaus administravimo funkcijas, kaip jos apibrėžtos Viešojo administravimo įstatyme. Vidaus administravimo funkcijos Viešojo administravimo įstatyme yra apibrėžiamos kaip veikla, kuria užtikrinamas viešojo administravimo subjekto, turinčio viešojo juridinio asmens statusą, savarankiškas funkcionavimas (struktūros tvarkymas, dokumentų, personalo, turimų materialinių ir finansinių išteklių valdymas), kad jis galėtų atlikti viešąjį administravimą (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymas, 2023). Iš pateiktų valstybės tarnautojo ir vidaus administravimo funkcijos sąvokų darytina išvada, kad valstybės tarnautojai atlieka viešojo sektoriaus subjektų tikslą, tai yra teikia viešąsias paslaugas bei tenkina viešuosius interesus. Šį faktą patvirtina ir Valstybės tarnybos įstatymo 4 straipsnis, kuriame yra išvardyti valstybės tarnautojų veiklos ir tarnybinės etikos principai, kurie skamba taip: atsakomybė, atvirumas,

efektyvumas, kūrybingumas, lankstumas, lojalumas Lietuvos valstybei ir konstitucinei santvarkai, nesavanaudiškumas, sąžiningumas ir nešališkumas, padorumas, pagarba žmogui ir valstybei, politinis neutralumas, profesionalumas, teisingumas, viešumas ir skaidrumas.

Reikalinga paminėti, kad valstybės tarnautojų veikla reglamentuojama ne tik Valstybės tarnybos įstatymo. Įstatymu leidėjas šiuo teisės aktu reguliuoja tik dalies valstybės tarnautojų veiklą. Pagal Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 8 dalį įstatymas nėra taikomas valstybės politikams, teisėjams, prokurorams, Lietuvos banko valdybos pirmininkui, pirmininko pavaduotojams, valdybos nariams ir kitiems Lietuvos banko tarnautojams, profesinės karo tarnybos kariams, valstybės ir savivaldybių valdomų įmonių darbuotojams, viešųjų įstaigų darbuotojams, darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis ir gaunantiems darbo užmokestį iš valstybės ir savivaldybių biudžetų, žvalgybos pareigūnams, Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnams, vidaus tarnybos sistemos pareigūnams, diplomatom, Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos tarnybos pareigūnams ir valstybės kontrolieriui, valstybės kontrolieriaus pavaduotojams ir kitiems Lietuvos respublikos valstybės kontrolės darbuotojams. Pagal minėto įstatymo 2 straipsnio 3 dalį Lietuvos Respublikos Prezidento kanceliarijos kancleriui ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės kancleriui šis įstatymas taikomas be išlygų. Lietuvos Respublikos Seimo kancleriui šis įstatymas taikomas tiek, kiek jo statuso nereglamentuoja Lietuvos Respublikos Seimo statutas. Kita valstybės tarnautojų rūšis yra statutiniai valstybės tarnautojai. Statutiniu valstybės tarnautoju veikla yra reglamentuoja Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutu, kurio paskirtis yra nustatyti vidaus tarnybos principus, vidaus tarnybos sistemos pareigūnų statusą, priėmimą į tarnybą ir atleidimą iš tarnybos, priėmimą į statutines profesinio mokymo įstaigas ir mokymąsi jose, vidaus tarnybos sistemos pareigūnų atsakomybę, skatinimą, darbo užmokestį, socialines ir kitas garantijas, profesinių sąjungų veiklos statutinėse įstaigose ypatumus, valstybės tarnautojų ir darbuotojų priėmimo į pareigas statutinėse įstaigose ypatumus (Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas, 2018). Taip pat Vidaus tarnybos statute yra vidaus tarnybos pareigūno sąvoka, kuri parodo, kad vidaus tarnybos pareigūnai vykdo viešąjį administravimą. Pagal minėto įstatymo 2 straipsnio 11 dalį, vidaus tarnybos sistemos pareigūnas – šiame statute nustatyta tvarka į pareigūno pareigas vidaus reikalų ministro valdymo srities statutinėse įstaigose, teisingumo ministro valdymo srities statutinėse įstaigose, finansų ministro valdymo srities statutinėse įstaigose priimtas statutinis valstybės tarnautojas, atliekantis įstatymuose nustatytas funkcijas, kuriomis užtikrinamas statutinei įstaigai įstatymuose nustatytų uždavinių ir funkcijų įgyvendinimas, turintis įstatymų

suteiktus viešojo administravimo įgaliojimus dėl sau nepavaldžių asmenų ir (ar) vadovaujantis kitiems pareigūnams (Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas, 2018). Svarbu paminėti ir Vidaus tarnybos statuto 3 straipsnį, kuriame yra išvardyti pagrindiniai vidaus tarnybos principai, keli iš jų: įstatymu viršenybės principas, lygiateisiškumo principas, politinio neutralumo, skaidrumo, teisėtų lūkesčių ir pagarbos įgytoms teisėms principas. Išvardyti principai, dar kartą įrodo, kad pareigūnų veikla, taip pat, yra skirta atliepti viešąjį lūkestį ir tenkinti viešuosius interesus.

Nagrinėjant valstybės tarnybos sampratą svarbu nepamiršti ir Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo (toliau – Konstitucinis teismas) nutarimo, kuris yra reikšmingas analizuojant valstybės tarnybą. Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarime buvo nustatyti kriterijai, kurie riboja asmenų, laikomų valstybės tarnautojais ratą: 1) teisingumą vykdančys asmenys ir politikai; 2) viešojo administravimo ir / arba viešųjų paslaugų teikimo funkcijas vykdančys asmenys. Pasak Konstitucinio Teismo, valstybės tarnautojai yra ypatinga socialinė grupė, kurios specifika lemia valstybės tarnybos paskirtis ir visuomeninis reikšmingumas, dėl to valstybės tarnautojų teisinis statusas, teisių ir laisvių, kurias jie įgija pagal Konstituciją ir įstatymus, įgyvendinimas negali turėti reikšmingų ypatumų (tos panos magistro darbas). Analizuojant valstybės tarnybą svarbu paminėti ir D. Petrylaitės pateiktą valstybės tarnybos apibrėžimą. Pasak D. Petrylaitės, valstybės tarnybą suprantant plačiai, ją galima apibrėžti kaip visų valstybės tarnautojų veiklą, vykdančią jiems pavestas funkcijas, o valstybės tarnautojo sąvoka apima visus asmenis, kurie dirba ar tarnauja valstybės ir savivaldybių institucijose ir gauna atlyginimą ir valstybės ar savivaldybių biudžetų. Vadovaujantis minėta samprata, prie valstybės tarnautojų yra priskiriami asmenys, dirbantys valstybinėse auklėjimo, švietimo, medicinos įstaigose. Valstybės tarnyba pagal siaurąją sampratą yra asmenų veikla, kuria tiesiogiai įgyvendinama valstybės, jos aparato ar atitinkamos institucijos uždaviniai ir funkcijos valstybės valdymo srityje (D. Petrylaitė, 2008). Taip pat autorė yra pažymėjusi, kad valstybės tarnyba – sudėtingas ir mišrus teisės institutas, apimantis konstitucinės, administracinės ir darbo teisės normas ir tai yra todėl, kad valstybės tarnautojas yra ne tik darbuotojas, bet ir asmuo, įgyvendinantis viešąjį valdymą, tarnaujantis visuomenei (D. Petrylaitė, 2008). N. Glebovė teigia, kad mokslininkai valstybės tarnybą analizuoja socialiniu požiūriu (valstybės tarnyba suprantama kaip socialinė kategorija, tai yra asmenų, einančių pareigas valstybės institucijose, valstybės pavedimu atliekama visuomenei naudinga veikla), politiniu požiūriu (valstybės tarnyba – veikla, kurios dėka įgyvendinama valstybės vykdoma politika, valstybinių politinių tikslų ir uždavinių siekimas) (N. Glebovė, 2010). Remiantis pateiktais autorių apibrėžimais, teigtina, kad valstybės tarnyba yra ypatinga, specialių



įstatymų reguliuojama socialinė veikla, kuria užsiimantys asmenys išsiskiria tam tikromis tik jiems būdingomis savybėmis. Valstybės tarnautojai laikomi ypatinga socialine grupe, todėl, kad jų funkcijos yra itin glaudžiai susijusios su viešuoju administravimu.

Apibendrinant visą išdėstytą informaciją, viešąjį sektorių galima apibrėžti kaip ypatingų subjektų veiklą, kurios tikslas yra teikti viešąsias paslaugas bei tenkinti viešuosius interesus ir, taip pat, viešąjį sektorių galima suskirstyti į trys grupes:

1. Viešojo administravimo institucijos;
2. Valstybės ar savivaldybių biudžetinės įstaigos;
3. Viešosios įstaigos, kuriose savininko arba dalininko teisėmis dalyvauja valstybė ar savivaldybės.

### **3. KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ TEISĖS ĮGYVENDINIMO VIEŠAJAME SEKTORIUJE YPATUMAI**

Kolektyvinės derybos ir kolektyvinių sutarčių sudarymas viešajame sektoriuje yra reglamentuojamas tokiais nacionaliniais teisės aktais kaip: Valstybės tarnybos įstatymas, Vidaus tarnybos statutas, Darbo kodeksas bei Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas. Kiekvienas iš šių paminėtų įstatymų siauriau arba plačiau reguliuoja kolektyvinius santykius tam tikrai, konkrečiai, subjektų grupei. Kaip antai, Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 1 dalis įtvirtina, kad darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai ir kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymas, 2023). Minėtas įstatymo straipsnis aiškiai apibrėžia taisyklę, kad Valstybės tarnybos įstatymas ir įstatyme taikomos normos yra specialiosios, kurių taikymas yra pirmenybinis prieš kitus įstatymus. Tačiau to paties straipsnio 2 dalis nurodo, kad kolektyvinėms deryboms ir kolektyvinių sutarčių sudarymui valstybės tarnyboje taikomas Darbo kodeksas.

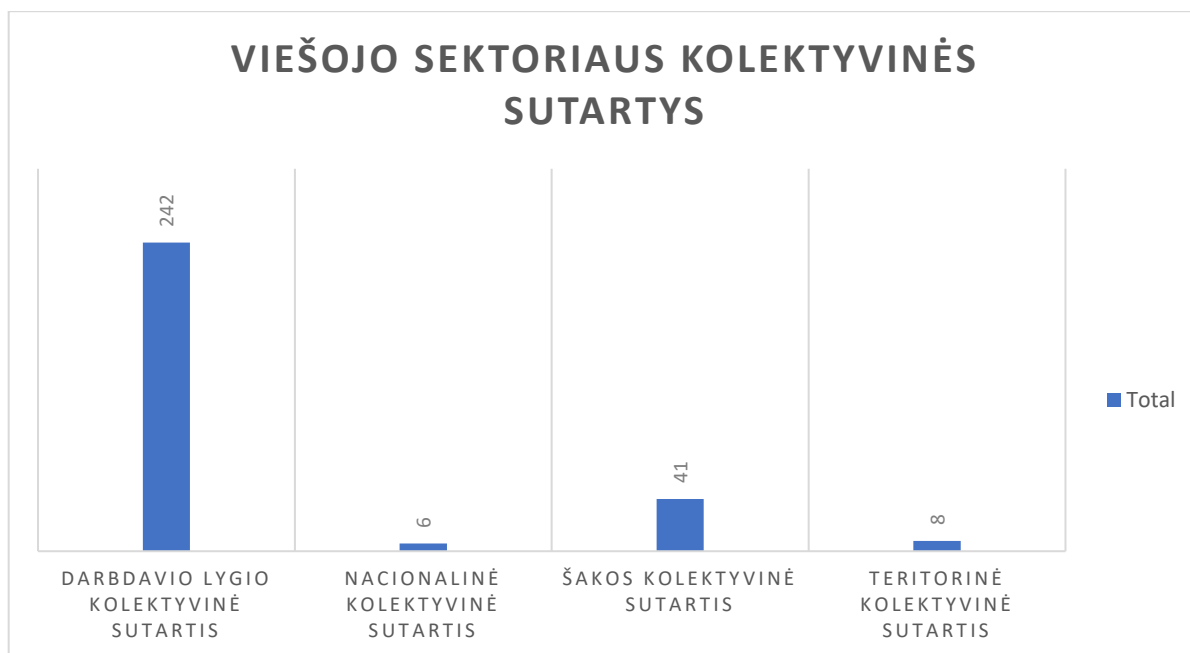
Vidaus tarnybos statutas turi atskirą, X skyrių, kuriame reguliuoja profesinių sąjungų veiklos statutinėse įstaigose ypatumus. Minėto įstatymo 61 straipsnis įtvirtina, kad pareigūnai įstatymų ir šio statuto nustatyta tvarka gali steigti profesines sąjungas ar stoti į jas savo interesams ginti bei, kad statutinės įstaigos vadovas ir vadovo pavaduotojai negali būti statutinėje įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos nariai. Taip pat 61 straipsnio 3 dalis nustato, kad statutinės įstaigos kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas, kurį sudaro statutinės įstaigos vadovas arba jo įgaliotas asmuo ir pareigūnams atstovaujančios statutinėje įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos ir kuriame nustatomos statutinės įstaigos pareigūnų tarnybos (darbo) ir kitos socialinės bei ekonominės sąlygos. Statutinės įstaigos kolektyvinėje sutartyje negali būti nustatyta papildomų sąlygų, susijusių su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšomis, tačiau gali būti susitarta dėl visų tos viešojo administravimo veiklos srities pareigūnų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo) ir poilsio laiko ir kitos socialinės bei ekonominės sąlygų. Vidaus tarnybos statuto 62 straipsnyje taip pat nustatyti draudimai. Statutinėse įstaigose veikiančioms profesinėms sąjungoms draudžiama: 1) organizuoti streikus ir juose dalyvauti; 2) organizuoti piketus ar mitingus, kurie tiesiogiai trukdytų statutinės įstaigos veiklai ar atlikti pareigūno tarnybines pareigas, taip pat juose dalyvauti. Taip pat svarbu paminėti, kad Vidaus tarnybos statute, reguliuojant statutinių įstaigų personalą, atostogų

suteikimo ir nutraukimo tvarką bei atleidimą iš valstybės tarnybos yra pabrėžta, kad kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatytos kitos, papildomos sąlygos.

Tuo tarpu, kalbant, apie Valstybės ir savivaldybių biudžetines įstaigas, svarbu paminėti, kad Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijos narių atlygio už darbą įstatyme nustatomi finansiniai aspektai. Minėto įstatymo 5 straipsnio 2 dalis įtvirtina nuostatą, kad darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje. Jeigu kolektyvinės sutarties nėra, darbdavys privalo nustatyti darbo apmokėjimo sistemą ir padaryti ją prieinamą visiems darbuotojams susipažinti. Savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija nustato jos valdymo sričiai priskirtų biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemą. Prieš nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti įvykdytos darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūros Darbo kodekso nustatyta tvarka (Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymas, 2010). Minėto įstatymo 6 straipsnis kalba apie pareiginės algos dydį ir straipsnyje įtvirtinta, kad ateinančių finansinių metų pareiginės algos bazinis dydis, atsižvelgus į praėjusių metų vidutinę metinę infliaciją (skaičiuojant nacionalinį vartotojų kainų indeksą), minimaliosios mėnesinės algos dydį ir kitų vidutinio darbo užmokesčio viešajame sektoriuje dydžiui bei kitimui poveikį turinčių veiksnių įtaką, nustatomas nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje. Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje sulygtą bazinį dydį tvirtina Seimas, taip pat 12 straipsnyje nurodoma, kad biudžetinių įstaigų darbuotojams gali būti skiriamos premijos, neviršijant biudžetinės įstaigos darbo užmokesčiui skirtų lėšų ne tik įstatyme nustatytais atvejais, tačiau ir kitais darbdavio ir darbovietės lygmens kolektyvinėje sutartyje numatytais atvejais.

Remiantis Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos kolektyvinių sutarčių registru 2023 metų lapkričio mėnesiui, Lietuvoje yra sudarytos ir registruotos 297 kolektyvinės sutartys viešajame sektoriuje (Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos kolektyvinių..., 2023).

## 2 paveikslas. Viešojo sektoriaus kolektyvinės sutartys 2023



Šaltinis: Sudaryta autorės. Remiantis Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateiktu kolektyvinių sutarčių registru. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka>

### 3.1 Viešojo administravimo institucijose

Remiantis kiekybiniais kolektyvinių sutarčių duomenimis, atskleidžiamas kolektyvinių derybų efektyvumas, taip pat šalių suinteresuotumas aktyviai naudotis kolektyvinės darbo teisės suteikiama galimybe, kai šalys, derindamos savo valią gali nustatyti kolektyvinės sutarties turinį bei susitarti dėl geresnių darbo sąlygų, nei tai yra nustatyta įstatymuose. Šioje dalyje bus pateikiama kolektyvinių sutarčių, kurios yra sudarytos viešojo administravimo institucijose, analizė. Kolektyvinės sutartis buvo atrinktos atsitiktiniu būdu remiantis viešai prieinamų kolektyvinių sutarčių registru. Darbe bus analizuojamos ir teisiniu aspektu vertinamos įvairiais lygiais ir skirtingose srityse sudarytos kolektyvinės sutartis.

**Nacionalinė kolektyvinė sutartis Nr. PV3-764.** 2023 metais spalio 12 diena Lietuvos Respublikos Vyriausybė, atstovaujama Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, veikiančios pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2022 metų spalio 7 dienos nutarimą Nr. 1010 „Dėl įgaliojimų pasirašyti nacionalinę kolektyvinę sutartį suteikimo“, ir nacionalinės profesinių sąjungų organizacijos – Respublikinė jungtinė profesinė sąjunga, Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ ir Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, veikiančios pagal savo įstatus sudarė susitarimą dėl 2022 metais

spalio 10 dienos nacionalinės kolektyvinės sutarties Nr. PV3-626 pakeitimo. Atnaujinta nacionalinė kolektyvinė sutartis Nr. PV3-764 iš esmės neturi didelių ir reikšmingu pokyčių lyginant su pakeista nacionaline kolektyvine sutartimi Nr. PV3-626. Tačiau svarbu pabrėžti, kad atnaujintoje redakcijoje, nacionalinės kolektyvinės sutarties šalys nusprendė atsisakyti II skyriaus, tiksliau, nusprendė jį pakeisti ir nebeminėti pareiginės algos bazinio dydžio. Vertinant, kad pareiginės algos bazinis dydis yra nustatomas įstatymu – Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio, taikomo 2023 metais, įstatymu priimtų 2022 metais lapkričio 17 diena, sprendimas eliminuoti pareiginės bazinės algos dydžio kartojimą nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje atrodo logiškas. R. Krasauskas yra išreiškęs poziciją, kad nėra pagrindo manyti, jog sutarties nuostatos dėl pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio yra norminės. Pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nurodymas kolektyvinėje sutartyje yra kritikuotinas ir nesuteikia jokios realios naudos, nes tokia pati nuostata yra įtvirtinama jau minėtame įstatyme, kuris šalims galioja ir be kolektyvinės sutarties. Anot R. Krasausko, tokiu būdu kolektyvinėje sutartyje buvo kuriama iliuzija, kad nustatytas atlyginimo dydis gali būti vertinamas kaip sutartinis elementas. Tuo tarpu, R. Krasauskas pateikė siūlymą, kuriuo siekiant realaus socialinio dialogo stiprinimo būtų įtvirtintas teisinis reguliavimas, pagal kurį Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje sutarus dėl konkretaus pareiginės algos bazinio dydžio, tuo pačiu klausimu įstatymas nebūtų priimamas (toks įstatymas būtų priimamas tik tuo atveju, jeigu tokio susitarimo nepavyktų pasiekti) (Krasauskas, 2020).

Kalbant apie atnaujintos Nacionalinės kolektyvinės sutarties redakciją, svarbu apžvelgti išlikusį ir nepakeistą sutarties turinį. Sutartyje yra susitarta dėl papildomų garantijų profesinių sąjungų nariams, tai yra dėl dviejų mokamų atostogų dienų savišvietai arba savanorystei darbo dienomis su darbdaviu suderintu metu. Taip pat profesinės sąjungos nariai turi teisę į mokymosi atostogas, kaip jos apibrėžtos Darbo kodekso 135 straipsnyje, iki 10 darbo dienų einamaisiais metais, gauti vidutinį darbo užmokestį, iki 20 darbo dienų einamaisiais metais, gauti pusę darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Sutarties galiojimo laikotarpiu profesinės sąjungos narys pasijutęs prastai ar suplanuotam vizitui į gydymo įstaigą turi teisę, informavus darbdavį, gauti iki 5 darbo dienų einamaisiais metais sveikatai gerinti, mokant už jas darbuotojo vidutinį darbo užmokestį. Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje yra nuostata, kuri įpareigoja sutarties šalys imtis veiksmų, kad įstaigos, įmonės ir organizacijos dirbtų saugiomis darbo sąlygomis, be psichologinio smurto, priekabiavimo darbe. Taip pat yra atskiras punktas, kuris išreiškia poziciją, kad psichologinis smurtas, priekabiavimas ir diskriminacija yra nepriimtini ir negali būti

toleruojami, kaip ir negali būti toleruojami neteisingi kaltinimai tokiu elgesiu. Svarbu pažymėti, kad sutarties šalys atsisakydamos pareiginės algos bazinio dydžio minėjimo sutartyje, vis dėlto susitarė dėl nuostatos, kuri iš esmės įpareigoja Vyriausybę siekti, kad įstaigų darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai bei valstybės tarnautojų, valstybės pareigūnų ir vidaus tarnybos sistemos pareigūnų pareiginės algos koeficientai jų veiklą nustatančiuose įstatymuose būtų didinami sistemiškai, atsižvelgiant į minimaliojo darbo užmokesčio bei pareiginės algos bazinio dydžio augimą ir į siekį didinti mažiausiai uždirbančiųjų darbuotojų darbo užmokestį, o valstybės biudžeto lėšos šiam siekiui įgyvendinti įstaigoms būtų paskirstomos proporcingai darbo užmokesčio fondams.

**Lietuvos Respublikos muitinės šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-555.** Sutartis sudaryta tarp muitinės departamento prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, Lietuvos muitinės darbuotojų profesinių sąjungų susivienijimo ir Lietuvos valstybės tarnautojų, biudžetinių ir viešųjų įstaigų darbuotojų profesinė sąjungos. Galiojimo laikas nuo 2022 metų sausio 28 dienos ir galioja iki naujos sutarties sudarymo arba šios sutarties nutraukimo. Kolektyvinę sutartį sudaro 9 skyriai ir sutartyje vyrauja informacinio pobūdžio ir norminės nuostatos, kurios sukuria sutarties šalims tam tikrų įsipareigojimų. Daug dėmesio yra skiriama muitinės darbuotojų tarnybos ypatumams, tai yra nustatomos papildomos naudos tokios kaip: 1) vardinės dovanos asmeninio jubiliejaus ar darbo metų sukakties progomis; 2) išmokos laidotuvėms, kai miršta artimieji šeimos nariai; 3) garantuojama darbo vieta ir nustatytas darbo užmokestis artimųjų šeimos narių mirties atveju iki trijų darbo dienų taip pat garantuojamos einamosios pareigos ir nustatytas darbo užmokestis, kai darbuotojai gavę rašytinį vadovo sutikimą yra išvykę į sveikatos priežiūros įstaigą iki dviejų dienų per mėnesį; 4) profesinė sąjungos nariui suteikiamos dvi papildomos kasmetinių atostogų dienos; 5) darbuotojui, nukentėjusiam dėl teisėtai veiksmais vykdytų tarnybinių funkcijų, kompensuojamos teisinės pagalbos išlaidos; 6) posto pareigūnams, kurie tarnybos vietoje neturi nuosavybės teise priklausančios gyvenamosios vietos arba gyvenamoji vieta nutolusi daugiau kaip 100 kilometrų yra aprūpinami tarnybiniu butu; 7) muitinės pareigūnams kompensuojamos faktinės išlaidos už sporto klubo (salės) abonementą, bet ne daugiau nei 10 procentų algos bazinio dydžio;

Sutartyje vyrauja normos, kurios jau yra nustatytos Darbo kodekse ir kolektyvinėje sutartyje iš esmės atkartotos arba šiek tiek gerina muitinės darbuotojų darbo sąlygas. Skyriuje muitinės darbuotojų darbo ir poilsio laikas nustatyta, kad patvirtinti darbo (pamainų) grafikai gali būti keičiami tik su darbuotojo prašymu arba tik jiems sutikus bei su patvirtintais darbo (pamainų) grafikais darbuotojai supažindinami ne vėliau kaip prieš

dešimt kalendorinių dienų iki darbo pradžios. Darbo kodeksas numato, kad grafikai turi būti skelbiami septynias dienas iki jų įsigaliojimo ir keičiami tik nuo darbdavio valios nepriklausančiais atvejais įspėjus darbuotoją prieš dvi darbuotojo darbo dienas. Darbuotojams, atliekantiems pareigas lauke, kai aplinkos temperatūra žemesnė kaip -10 laipsnių, arba, nešildomose patalpose, kai aplinkos temperatūra žemesnė kaip 4 laipsniai, kas valanda suteikiamos dešimt minučių papildomos poilsio pertraukos, o jei lauko temperatūra aukštesnė nei 25 laipsniai darbo diena gali būti trumpinama trimis valandomis arba taip pat suteikiamos papildomos dešimties minučių pertraukos kas valandą. Darbo kodekse nėra nustatyta tokio detalaus reguliavimo vertinant darbą neįprastomis oro sąlygomis, tačiau yra užsiminta, kad turi būti suteikiamos papildomos fiziologinės pertraukėlės pagal poreikį. Kolektyvinėje sutartyje nustatyta viršvalandžių norma, kuri negali būti didesnė nei 180 valandų, išskyrus kai įstatyme numatyta didesnė viršvalandžių norma. Darbo kodekse ši nuostata skamba kiek kitaip. Nustatyta ta pati 180 valandų viršvalandžių norma per metus, tačiau dėl didesnės normos leista susitarti kolektyvinėje sutartyje. Vidaus tarnybos statute ir Valstybės tarnybos įstatyme nėra aiškiai nurodoma metinė viršvalandžių norma, kuri negali būti viršijama. Analizuojant kasmetines atostogas ir laisvas nuo darbo dienas svarbu pažymėti, kad kolektyvinėje sutartyje yra nustatyta, kad darbuotojams kasmetinių atostogų trukmė yra ilginama atsižvelgiant į nepertraukiamą darbo stažą muitinėje: išdirbus 15 metų suteikiama viena papildoma diena, išdirbus 20 metų suteikiamos dvi papildomos dienos ir už paskesnius metus suteikiama dar po dvi dienas. Tuo tarpu Valstybės tarnybos įstatymas, reguliuodamas atostogų dienas, nustato, kad valstybės tarnautojams už kiekvienų 5 metų tarnybos Lietuvos valstybei stažą suteikiamos 3 darbo dienos kasmetinių papildomų atostogų, tačiau bendra kasmetinių atostogų trukmė negali būti ilgesnė kaip 37 darbo dienos. Vidaus tarnybos statute taip pat vyrauja norma, kuri nustato pareigūnų atostogų dienas įvertinus dirbtą stažą ir maksimali atostogų norma nurodyta 37 darbo dienos. Pareigūno sutikimu nutraukus jo kasmetines atostogas, pareigūnui turi būti atlyginamos visos dėl to patirtos faktiškos išlaidos.

Kalbant apie mokymosi atostogas, kurios taip pat yra reguliuojamos Darbo kodekse, kolektyvinėje sutartyje nustatyta, kad darbuotojams, besimokantiems Lietuvos Respublikoje įregistruotose mokymosi įstaigose, kai studijos susijusios su muitinės veikla ir darbuotojas siekia įgyti aukštąjį išsilavinimą ar jam prilyginamą išsilavinimą, darbuotojui šių atostogų laikotarpiu yra mokamas nustatytas darbo užmokestis. Kitais atvejais, darbuotojui mokymosi atostogų metu mokama ne mažesnė kaip minimali alga. Vidaus tarnybos statute mokymosi atostogos yra tik paminėtos ir nustatyta, jog jos gali būti suteikiamos remiantis Darbo kodeksu. Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje susitarta, kad

profesinės sąjungos nariai turi teisę į mokymosi atostogas, kaip jos apibrėžtos Darbo kodekso 135 straipsnyje, iki 10 darbo dienų einamaisiais metais, gauti vidutinį darbo užmokestį, iki 20 darbo dienų einamaisiais metais, gauti pusę darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Dar viena papildoma nauda, dėl kurios šalis susitarė kolektyvinėje sutartyje, yra papildoma laisva diena darbuotojams rugsėjo 1, kurie augina vaiką iki 14 metų. Už šią laisvą dieną paliekamas vidutinis darbo užmokestis. Darbo kodekse ši tėvų garantija skamba kiek kitaip: jei tėvai turi jiems priklausantį mamadienį arba tėvadienį, tikėtis papildomos laisvos dienos rugsėjo 1 jie negali. Tačiau jei mamadienis arba tėvadienis nepriklauso, Darbo kodeksas nustato, kad tokiais atvejais darbdavys turi suteikti pusę darbo dienos paliekant darbuotojui vidutinį darbo užmokestį.

Taip pat svarbu paminėti dar vieną papildomą naudą muitinės darbuotojams, kuri sumažina darbo laiko normą. Tai muitinės postų pareigūnams, kurie vyksta iš gyvenamosios vietos į tarnybos vietą daugiau kaip 70 kilometrų (bet ne daugiau 100 kilometrų), darbo laikas sutrumpinamas 8 valandomis per apskaitinį laikotarpį. Jei vyksta daugiau kaip 100 kilometrų (bet ne daugiau 140 kilometrų), trumpinama 12 valandų per apskaitinį laikotarpį ir jei tenka važiuoti daugiau kaip 140 kilometrų, darbo laikas sutrumpinamas 16 valandų per apskaitinį laikotarpį.

**Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo sistemos šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-430.** Sutartis sudaryta tarp Kalėjimų departamento prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos, Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacijos, Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinės sąjungos ir Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinės sąjungos. Įsigaliojo nuo 2020 metų birželio 18 dienos. Kolektyvinę sutartį sudaro 9 skyriai ir sutartyje vyrauja informacinio pobūdžio ir norminės nuostatos, kurios sukuria sutarties šalims tam tikrų įsipareigojimų. Nagrinėjamoje sutartyje atskiru skyriumi yra atskirtos normos skirtos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimui, taip pat darbuotojų saugos ir sveikatos darbe dalis yra plačiai reguliuojama, atvirkščiai nei prieš tai nagrinėjamoje muitinės šakos kolektyvinės sutarties. Taip pat bausmių vykdymo sistemos šakos kolektyvinėje sutartyje pastebėta daug darbuotojų padėtį gerinančių normų. Kalbant apie papildomą darbą, kuris nėra iš anksto nustatytas ir įtrauktas į pareiginius nuostatos, pagal kolektyvinę sutartį, turi būti apmokamas ne mažesne nei 10 procentų pareiginės algos priemoka. Taip pat, darbuotojai, kurie pagal galiojančius teisės aktus gali būti skatinami, išdirbę vidaus tarnybos sistemos įstaigose 10, 15, 20, 25, 30 metų skatinami padėkomis, papildomomis mokamomis atostogomis, žinybiniais ženklais, vardinėmis dovanomis ar vienkartinėmis pinigėmis išmokomis. Įdomi nuostata, kuri yra įrašyta į šakos kolektyvinę sutartį, kad sutaupyti bausmių vykdymo sistemos darbo užmokesčiui skirti asignavimai



paprastai naudojami darbuotojų motyvacijai didinti. Nuostata leidžia suprasti, kad sutaupytos lėšos turi būti skirtos darbuotojams, tačiau aiškios skyrimo tvarkos nėra. Taip pat įdomi nuostata, kuri nustato pareigūnui, kurio narystė profesinėje sąjungoje yra ne trumpesnė kaip vieneri metai prašymu, esant Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos Medicinos centro siuntimui, siuntime nurodytam laikui, bet ne ilgesniam negu 10 dienų, suteikti papildomas mokamas atostogas. Šiuo atveju visi įgaliojimai yra perduodami medicinos centrui, kuris vadovaudamasis kažkokiais kriterijais išduoda pažymą, kuri leidžia pareigūnui papildomai pailsėti.

Analizuojant darbo sutarties nutraukimą, svarbu paminėti kelias nuostatas, kurios suteikia atleidžiamam pareigūnui papildomas garantijas. Pirma, keičiant įstaigos darbo organizavimą ir prieš priimant sprendimą, profesinė sąjunga turi būti įtraukta. Naikinant konkrečią pareigybę valstybės tarnautojui turi būti siūlomos lygiavertės laisvos pareigos, o jei tokių nėra, siūlomos žemesnės laisvos pareigos toje pačioje bausmių vykdymo sistemos įstaigoje. Ši garantija tai pat yra nustatyta ir Darbo kodekse. Kai bausmių vykdymo sistemos įstaigoje nusprendžiama mažinti darbuotojų skaičių ir yra du ar daugiau darbuotojų, kurie atsižvelgiant į teisės aktų nuostatas turi vienodas teises būti palikti dirbti, dėl darbuotojų palikimo tarnyboje sprendžia bausmių vykdymo sistemos įstaigos sudaryta atleidžiamų darbuotojų atrankos komisija, į kurios sudėti įtraukiamas ir profesinės sąjungos atstovas. Be to, kai mažinamas darbuotojų skaičius, esant vienodai kompetencijai ir kvalifikacijai, pirmenybės teisę turi būti paliekami darbe tarnautojai, kurie atitinka Darbo kodekse išvardytus kriterijus. Žinoma, profesinės sąjungos nariai taip pat turi pirmenybę likti tarnyboje. Šakos kolektyvinėje sutartyje nurodyta, kad iš darbo ar tarnybos atleidžiamiems darbuotojams, nuo prašymo nutraukti darbo ar tarnybos santykius pateikimo dienos negali būti skiriamos naujos užduotys, kurių atlikimo terminas yra vėlesnis nei atleidimo data, taip pat nustatyta, kad darbdavys privalo pilnai atsiskaityti su darbuotoju ne vėliau kaip paskutinę darbo ar tarnybos dieną ir šioje vietoje darbdavys negali susitarti su darbuotoju dėl vėlesnės atsiskaitymo dienos, kaip tai yra leidžiama remiantis Darbo kodeksu. Kalbant apie darbo sutarties nutraukimo finansinę dalį svarbu paminėti, kad šakos kolektyvinėje sutartyje yra du punktai, kurie nustato pinigines išmokas išėjimo metu. Jei darbuotojui nėra pradėtas ikiteisminis tyrimas ir tarnybinės nuobaudos skyrimo procesas, neturinčiam galiojančių nuobaudų, ilgiau kaip 3 metus nepertraukiamai einančiam profesinės sąjungos nariu, turinčiam daugiau kaip 10 metų bausmių vykdymo sistemos stažą, atleidžiamam iš vidaus tarnybos jo paties prašymu, yra išmokama vieno mėnesio pareiginės algos dydžio išeitinė išmoka. O jei valstybės tarnautojas, kuris įgijo teisę gauti valstybinę socialinio draudimo pensiją arba pareigūnų ir karių valstybinę pensiją

ir savo noru atsistatydina iš valstybės tarnautojo pareigų dėl amžiaus ar tarnybos pratęsimo termino pabaigos, jam išmokama iki dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio vienkartinė pinigine išmoka. Ši garantija, darbuotojams taikoma ir pagal Darbo kodeksą.

Analizuojant darbo ir poilsio laiko skyrių, taip pat, pastebėtos normos, kurios atitinka Darbo kodekso normas, tačiau yra nustatytų papildomų garantijų, kurios gerina Darbo kodekse nustatytas garantijas. Darbuotojų darbo grafikų skelbimo taisyklės atitinka nustatytas taisykles Darbo kodekse, tai grafikai turi būti paskelbti prieš 7 kalendorines dienas iki jų įsigaliojimo, o pakeitimai galimi tik išimtiniais, nuo darbdavio valios nepriklausančiais atvejais ir tik darbuotoja įspėjus prieš 2 darbo dienas. Šakos kolektyvinėje sutartyje taip pat nustatyta, kad darbo ir pamainų grafikai turi būti sudaromi taip, kad nepažeistų maksimaliojo darbo laiko ir būtų išlaikyti minimalieji poilsio reikalavimai. Paminėta ir pietų pertrauka, kuri pagal sudaryta kolektyvinę sutartį, turi būti suteikiama ne vėliau kaip po 5 valandų darbo, o jei dirbama 24 valandų pamainomis, tai ne vėliau nei po 6 valandų darbo. Svarbu paminėti, kad nustatytas apmokėjimas už viršvalandinį darbą, kuris yra analogiškas kaip Darbo kodekse. Taip pat yra galimybė, darbuotojui raštiškai paprašius, viršvalandinį darbą, padauginus iš skaičiaus 1.5 pridėti prie kasmetinių darbuotojų atostogų likučio. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, kasmetinių atostogų trukmė ilginama atsižvelgiant į ilgalaikį nepertraukiamojo darbo stažą: darbuotojams, turintiems ilgesnį kaip penkių metų nepertraukiamą darbo stažą toje pačioje įstaigoje – 1 papildomą darbo diena, turintiems ilgesnį kaip dešimt metų nepertraukiamojo darbo stažą – dar papildomos 2 darbo dienos, o už kiekvieną vėliau einančių penkių metų stažo laikotarpį – dar papildomai po 1 darbo dieną. Tačiau reikia pažymėti, kad Valstybės tarnybos įstatyme yra nurodyta, kad bendra kasmetinių atostogų trukmė negali būti ilgesnė kaip 37 darbo dienos. Nemokamu atostogų suteikimo nuostatoje yra paminėtas konkretus, 137, Darbo kodekso straipsnis, kuriuo remiantis bausmių sistemos vykdymo darbuotojai gali gauti nemokamų atostogų.

Socialinės garantijos analizuojamoje šakos kolektyvinėje sutartyje yra išreiškiamos finansine reikšme. Mirus darbuotojo šeimos nariui, esant sunkiai materialinei padėčiai, darbuotojo prašymu yra išmokama pašalpa, kurios dydis yra ne mažesnis kaip pusė minimalios mėnesinės algos neviršijant užmokesčiui skirtų einamiesiems metams valstybės biudžeto asignavimų. O mirus darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, jo šeimai skiriama ne mažesnė kaip vienos minimalios algos dydžio vienkartinė pašalpa iš sutaupytų Kalėjimų departamentui pavaldžių įstaigų darbo užmokesčio lėšų.

Išanalizavus Nacionalinę kolektyvinę sutartį, muitinės šakos kolektyvinę sutartį ir bausmių sistemos vykdymo kolektyvinę sutartį būtina panagrinėti darbdavio lygmeniu

sudarytas kolektyvines sutartis. Bausmių vykdymo sferoje bus analizuojama Kauno tardymo izoliatoriaus darbdavio lygmens kolektyvinės sutartis, tuo tarpu muitinės sferoje nėra sudarytų arba registruotų kolektyvinių sutarčių, tad tolimesnės, kelių lygių kolektyvinių sutarčių analizės, būtent muitinės sferoje, nepavyko atlikti.

**Kauno tardymo izoliatoriaus kolektyvinė sutartis Nr. PV3-121.** Sutartis sudaryta tarp Kauno tardymo izoliatoriaus, Kauno tardymo izoliatoriaus profesinės sąjungos, Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinės sąjungos ir Kauno apskrities policijos ir kitų teisėsaugos darbuotojų profesinės sąjungos. Kaip ir bausmių sistemos vykdymo šakos kolektyvinėje sutartyje yra atskiras skyrius, kuris nustato tarnybos ypatumus. Šiame skyriuje šalys susitarė dėl darbuotojų atleidimo taisyklių, kurios yra neįtvirtintos Darbo kodekse, kai yra mažinamas darbuotojų skaičius, esant vienodai kompetencijai ir kvalifikacijai. Taip pat kai mažinamas darbuotojų skaičius įstaigoje, profesinės sąjungos narys turi būti įtraukiamas į komisiją.

Analizuojamoje kolektyvinėje sutartyje, šalys yra išskirusios skyrių, kuris nustato darbuotojų atsakomybę ir skatinimą, tačiau išanalizavus nuostatas, visos jos yra skatinamojo pobūdžio, bet ne atsakomybę apibrėžiančios. Nustatyta, kad darbuotojams dirbantiems pagal darbo sutartį ar valstybės karjeros tarnautojams gali būti skiriamos paskatinimo priemonės, tokios kaip: papildomos iki 5 kalendorinių dienų trukmės mokamos atostogos, vienkartinė pinigine išmoka, iki 1 MMA vardinė dovana. Taip pat darbuotojams vienkartinė pinigine išmoka gali būti skiriama įstatymo nustatytų švenčių progomis, darbuotojų gyvenimo ar darbo metų jubiliejinių sukakčių progomis, už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą. Dar viena garantija darbuotojams įvardijama kaip, darbuotojai, kurie turi teisę gauti valstybinę socialinio draudimo pensiją arba pareigūnų ir karių valstybinę pensiją ir šia teise pareigūnui pasinaudojus arba atleidus juos iš pareigų dėl tarnybos pratęsimo termino pabaigos ir už nepriekaištingą tarnybą, bei atsižvelgiant į nepertraukiamą tarnybos stažą Kalėjimų departamente gali būti skiriama vienkartinė pinigine išmoka ir konkretus dydžiai yra nustatyti kolektyvinėje sutartyje. Esant lėšų įstaigos užmokesčio fonde, darbuotojai gali būti skatinami vienkartinė išmoka, neatsižvelgiant į įstaigos kreditorinius įsipareigojimus, taip pat darbdavys įsipareigoja, kad įstaigos sutaupytos darbo užmokesčio fondo lėšos būtų skiriamos tik darbuotojų motyvacijai didinti. Papildoma nauda darbuotojams, ta, jog darbdavys, pagal kolektyvinę sutartį, įsipareigoja sudaryti sąlygas darbuotojams kelti jų profesinę kvalifikaciją pagal esamas finansines galimybes, įstaigos poreikius bei darbuotojo motyvuotą prašymą ir siekti, kad kiekvienais metais įstaigos išlaidų sąmatoje darbuotojų mokymui būtų skiriama ne mažiau kaip 0.3 procento darbuotojų darbo užmokesčiui skirtų asignavimų. Iš paminėtų

garantijų darbuotojams, darytina išvada, kad skyriuje apstu skatinimo nuostatų, tačiau nėra atsakomybę nustatančių.

Kalbant apie darbo ir poilsio laiko nuostatas, svarbu paminėti, kad šis skyrius yra gan platus. Šalys yra susitarusios dėl tvarkos, kuria remiantis, įstaigoje turi būti įvedama suminė darbo laiko apskaita. Pagal kolektyvinę sutartį nustatyta, kad darbuotoju sutikimu leidžiama dirbti viršvalandinį darbą, tačiau maksimali viršvalandžių trukmė per metus yra 260 valandų. Tuo tarpu, Darbo kodekse nustatyta, kad maksimali viršvalandžių trukmė per metus – 180 valandų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti susitarta dėl ilgesnės viršvalandžių trukmės. Sutarties šalys pasinaudojo Darbo kodekse suteikta galimybe ir kolektyvinėje sutartyje susitarė dėl didesnės viršvalandžių normos. Taip pat, Darbo kodekse yra nustatyta viršvalandžių apmokėjimo taisyklė, kuri yra perkelta į kolektyvinę sutartį. Tai jei apskaitinio laikotarpio pabaigoje darbuotojas yra išdirbęs daugiau valandų, negu bendra viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma, už viršytą darbo laiko normą jam apmokama kaip už viršvalandinį darbą, taip pat darbuotojas gali pateikti prašymą darbdaviui, kad viršytas laikas, padaugintas iš skaičiaus 1,5 būtų pridėtas prie kasmetinių atostogų laiko. Šalys, dokumente, susitaria ir dėl darbo grafikų sudarymo taisyklių, kas yra gan neįprastas dalykas. Taip pat, mokyklinio amžiaus vaikus auginantiems tėvams, jeigu jie to pageidauja, sudaroma galimybė imti atostogas mokinių atostogų metu. Nemokamos atostogos gali būti suteikiamos tik jei darbuotojas to prašo.

Kiek kitaip, analizuojamoje sutartyje, nustatytas mokymosi atostogų laiko apmokėjimas. Pagal Nacionalinę kolektyvinę sutartį, profesinės sąjungos nariai turi teisę į mokymosi atostogas ir iki 10 darbo dienų einamaisiais metais, gauti vidutinį darbo užmokestį, iki 20 darbo dienų einamaisiais metais, gauti pusę darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Tuo tarpu darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje nustatyta taisyklė, kad bausmių vykdymo sistemos įstaigų darbuotojams, besimokantiems pagal formaliojo švietimo programas, pagal šias programas vykdančių švietimo tiekėjų pažymas suteikiamos mokymosi atostogos. Darbuotojams šių atostogų laikotarpiu gali būti mokamas iki 100 procentų dydžio darbuotojo vidutinis darbo užmokestis, tačiau mokama suma negali būti mažesnė nei pusė darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Tai jei darbuotojas nori gauti 100 procentų apmokėjimą, turi būti sudaromas susitarimas, numatant, kad darbuotojas, baigęs mokslus, bausmių vykdymo sistemos įstaigose išdirbs ne mažiau nei 2 metus. Jei darbuotojas nori gauti 75 procentų apmokėjimą, turi būti sudaromas susitarimas, numatant, kad darbuotojas, baigęs mokslus, bausmių vykdymo sistemos įstaigose išdirbs ne mažiau nei 1 metus.

Kelios neįprastos nuostatos, kurios yra nustatytos reguliuojant darbo ir poilsio laiką. Nekintančios darbo dienos trukmės ir nekintančio darbo dienų per savaitę skaičiaus darbo laiko režimu dirbančiam darbuotojui jo prašymu ir atsižvelgiant į įstaigos galimybes bei efektyvaus darbo užtikrinimą gali būti leidžiama dirbti lankstaus darbo grafiko režimu, pasirenkant kitokią darbo laiko pradžią ir darbo laiko pabaigą, nei įstaigos darbo laikas. Taip pat, esant motyvuotam darbuotojo prašymui ir šalių susitarimui, įstaigoje galimas darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas daro funkcijas, su darbdaviu suderinta tvarka, atlieka nuotoliniu būdu, kitoje sutartyje ir darbuotojui priimtinoje vietoje, naudojant informacines technologijas. Šiame kontekste svarbu paminėti, kad analizuojama kolektyvinė sutartis sudaryta 2018 metais, tačiau sutartyje vyrauja normos, kurios leidžia darbuotojams lanksčiau planuoti savo darbo laiką.

Analizuojant darbo užmokesčio ir kitų garantijų skyrių, negalima teigti, jog darbuotojai gauna daug papildomų garantijų. Dalis nustatytų normų yra perkeltos iš Darbo kodekso. Pavyzdžiui, kai ne dėl darbuotojo kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis sumokami delspinigiai, už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną, pradedant skaičiuoti nuo pirmos pavėluotos dienos, baigiant skaičiuoti išmokėjimo dieną. Kita norma, taip pat, perkelta iš Darbo kodekso. Darbdavys ne rečiau kaip kartą per mėnesį raštu ar elektroniniu būdu privalo darbuotojui pateikti informaciją apie jam apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę, atskirai nuroydamas viršvalandinių darbų trukmę. Papildomas garantijas nustatančios normos pagerina darbuotojų finansinę padėtį. Už paskirtą papildomą darbą, darbuotojui turi būti mokama ne mažiau nei 10 procentų pareiginės algos priemoka. Ir darbuotojui, kurio materialinė būklė sunki dėl jo paties ligos, jo šeimos nario ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, taip pat kitais ypatingais atvejais, gali būti skiriama vienkartinė parama ne didesnė nei 5 minimalių mėnesinių algų dydžio. Jei darbuotojas pats negali pateikti prašymo, materialinė parama gali būti skiriama šeimos naro prašymu.

Kolektyvinėje sutartyje, daug dėmesio skirta darbuotojų saugai ir sveikatai darbe. Šalys susitarusios, kad darbdavys turi rūpintis darbuotoju sveikata, turi sudaryti palankias sąlygas užsiimti kūno kultūra ir sportu. Darbdavys garantuoja medicininę pagalbą darbo metu ir darbdavys įsipareigoja saugoti darbuotojų sveikatą, gyvybę ir darbingumą, vengti įstatymų pažeidimų, vykdyti nelaimingų atsitikimų darbe bei profesinių ligų prevenciją.

Apibendrinant, kolektyvinių sutarčių šalys tinkamai supranta kolektyvinių sutarčių reikšmę ir tikslą. Nors sutartyse vyrauja normos, tiesiogiai, perkeltos iš Darbo kodekso,

tačiau pastebėta ir nemažai darbuotojų padėtį gerinančių normų. Sutarčių turinys vienodai atliepia tiek darbdavio, tiek darbuotojų keliamus lūkesčius socialinei partnerystei.

### **3.2 Valstybės ir savivaldybių biudžetinėse įstaigose**

Šiame poskiryje bus analizuojamos kolektyvinės sutartis, kurios yra sudarytos valstybės ar savivaldybių biudžetinėse įstaigose, o tiksliau kalbant, pasirinktas švietimo sektorius. Svarbu paminėti, kad švietimo sektoriui yra taikoma jau minėta ir nagrinėta Nacionalinė kolektyvinė sutartis Nr. PV3-764, tad šioje dalyje nebus papildomo Nacionalinės kolektyvinės sutarties nagrinėjimo. Iš kolektyvinių sutarčių registro yra pasirinktos kelios, skirtingo lygio, kolektyvinės sutartis, kurių turinys bus analizuojamas atskleidžiant kolektyvinių derybų efektyvumą, taip pat šalių suinteresuotumą aktyviai naudotis kolektyvinės darbo teisės suteikiama galimybe, kai šalys, derindamos savo valią gali nustatyti kolektyvinės sutarties turinį bei susitarti dėl geresnių darbo sąlygų, nei tai yra nustatyta įstatymuose.

2017 metais lapkričio 22 diena buvo sudaryta švietimo ir mokslo šakos kolektyvinė sutartis, kurią pasirašė Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministrė, Lietuvos švietimo profesinės sąjungos pirmininkas, Lietuvos švietimo įstaigų profesinės sąjungos pirmininkas, Lietuvos mokytojų profesinės sąjungos pirmininkė, Švietimo ir mokslo profesinės sąjungos „Solidarumas“ pirmininkė, Lietuvos aukštųjų mokyklų profesinių sąjungų susijungimo pirmininkė ir Lietuvos profesinės sąjungos „Sandrauga“ pirmininkas. Švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėje sutartyje buvo susitarta dėl tokių svarbių dalykų kaip bendrojo ugdymo, neformaliojo švietimo, profesinio mokymo finansavimo ir darbuotojų ekonominių ir socialinių sąlygų. Taip pat buvo susitarta dėl mokslo ir studijų institucijų darbuotojų ekonominių ir socialinių darbo sąlygų. Nebuvo pamirštos profesinės sąjungos veiklos garantijos ir jos narių socialinės garantijos ir buvo skirtas dėmesys profesinių sąjungų dalyvavimui švietimo ir mokslo ministerijai priimant sprendimus susijusius su švietimo sektoriumi. Nuo 2019 metų ir kas metus, švietimo ir mokslo šakos kolektyvinė sutartis buvo pildoma ir keičiama reaguojant į aplinkos veiksnius ir profesinių sąjungų išreikštus komentarus.

Šiame poskiryje, daugiau dėmesio norėčiau skirti 2023 metais spalio 6 diena sudarytai, 2017 metais lapkričio 22 diena Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties pakeitimui Nr. PV3-760, nes tai yra naujausias švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties pakeitimas.

**2017 metais lapkričio 22 diena Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties pakeitimas Nr. PV3-760.** Pakeitimas yra sudarytas tarp švietimo, mokslo ir sporto ministerijos, Lietuvos profesinės sąjungos „Sandrauga“, švietimo ir mokslo profesinės sąjungos „Solidarumas“, Lietuvos švietimo ir mokslo profesinės sąjungos ir Lietuvos aukštųjų mokyklų profesinių sąjungų susivienijimo. Analizuojamas švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties pakeitimas sudarytas ir registruotas 2023 metais spalio 6 diena. Dokumente daug dėmesio yra skiriama bendrojo ugdymo, neformaliojo švietimo, profesinio mokymo finansavimui ir darbuotojų ekonominėms ir socialinėms sąlygoms. Šalys bendrojo ugdymo, neformaliojo švietimo, profesinio mokymo srityse susitaria, 2024 metais skirti papildomų lėšų mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio, priešmokyklinio, bendrojo ugdymo, neformaliojo švietimo ir profesinio mokymo programas, darbo užmokesčio fondui didinti: nuo 2024 metų sausio 1 dienos – 10 procentų, nuo 2024 metų rugsėjo 1 dienos – ne mažiau 10 procentų. Iki 2024 metų gegužės 1 dienos parengti pasiūlymus dėl rodiklio, parodančio mokytojų vidutinio darbo užmokesčio santykį su šalies vidutiniu darbo užmokesčiu, tobulinimo. Parengti planą dėl mokytojų darbo užmokesčio didinimo iki 2028 metų. Nuo 2024 metų sausio 1 dienos skirti 3 procentus lėšų, kurių reikia mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo programas, darbo užmokesčiui mokėti, nuo 2023 metų rugsėjo 1 dienos pailginus pasiruošimą pamokoms pagal atnaujinto turinio programas ir nustačius laiką socialinei – pilietinei veiklai koordinuoti.

Minėtame švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties pakeitime nustatyta, kad pedagoginių darbuotojų, nurodytų Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 priedo IV – VII skyriuose, lėšas darbo užmokesčiui 2024 metais didinti tuo pačiu procentinių dydžiu kaip ir mokytojams: nuo 2024 metų sausio 1 dienos – 10 procentų, nuo 2024 metų rugsėjo 1 dienos – ne mažiau 10 procentų. Taip pat, proporcingai pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų didinimui palaiapsniui didinti Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 priede nurodytų darbuotojų, kurių darbo laikas per savaitę nesiekia 36 valandų, darbo laiką per savaitę iki 36 valandų.

Svarbu paminėti ir sąlygas, kurios yra tiesiogiai susijusios su švietimo sektoriaus darbuotojų darbo sąlygų gerinimu, tačiau yra išreikštos ne pro finansinę prizmę. Sutarties šalys yra sutarusios didinti mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas, netiesioginio darbo su mokiniais valandų skaičių pareigybei nuo 3 iki 6 valandų per savaitę, nustatant, kad nedidinant bendro 36 valandų skaičiaus per savaitę, netiesioginiams darbui su mokiniais skiriama: nuo 2022 metų rugsėjo 1 dienos – 4 valandos, nuo 2023 metų rugsėjo 1 dienos – 5 valandos, nuo 2024 rugsėjo 1 dienos – 6

valandos. Kitas susitarimas yra sukurti finansines paskatas savivaldybių ir valstybinių mokyklų mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio, priešmokyklinio, bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo programas, skaičiui optimizuoti, sudarant prielaidas mokytojų kaitai ir personalo atnaujinimui. Taip pat užtikrinti švietimo prieinamumą bei siekiant ugdymo kokybės, nustatyti tinkamą didžiausią ir mažiausią mokinių skaičių klasėse, grupėse.

Šalys yra įpareigos paruošti mokytojų darbo apmokėjimo modelį, pagrįsta „bazinės pareiginės algos“ taikymu, susieta su mokytojų karjeros modeliu ir formuojant atitinkamų metų valstybės biudžetą, atitinkamoms institucijoms siūlyti kasmet didinti švietimo finansavimą. Remti priemones, skatinančias naujų mokytojų pritraukimą į mokyklas.

Dokumente išskirta kita darbuotojų grupė, tai mokslo ir studijų institucijų darbuotojai. Jų ekonominės ir socialinės sąlygos, taip pat, yra aptartos analizuojamame švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties pakeitime. Esminės nuostatos, dėl kurių yra susitarta yra susijusios su finansiniu aspektu – darbo užmokesčiu ir darbo, poilsio laiku.

Šalių susitarta 2024 metais skirti papildomų lėšų mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų, darbo užmokesčiui padidinti: nuo 2024 metų sausio 1 dienos – 10 procentų, nuo 2024 metų rugsėjo 1 dienos – ne mažiau 18,7 procento. Skirti lėšų mokslą ir studijas aptarnaujančių neakademinių darbuotojų (išskyrus pareigybes, kurioms netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai) darbo užmokesčiui didinti tuo pačiu procentiniu dydžiu kaip ir mokslo darbuotojams, kitiems tyrėjams ar dėstytojams: nuo 2024 metų sausio 1 dienos – 10 procentų, nuo 2024 metų rugsėjo 1 dienos – ne mažiau 18,7 procento.

Kalbant apie darbo ir poilsio laiką, pedagoginiams darbuotojams nustatoma penkių darbo dienų savaitė su dviem poilsio dienomis. Už darbą poilsio ar švenčių diena apmokama Darbo kodekse nustatyta tvarka, jei mokslo ir studijų institucijų kolektyvinėse sutartyse nenustatyta kitaip. Pedagoginiams ir mokslo darbuotojams pailgintos kasmetinės atostogos suteikiamos už darbą, susijusį su didesne nervine, emocine, protine įtampa bei profesinę riziką. Pirmaisiais darbo metais kasmetinės atostogos suteikiamos studentų vasaros atostogų metu, nepaisant to, kada šie darbuotojai pradėjo dirbti toje institucijoje. Kūrybinės apmokamos atostogos suteikiamos dėstytojams moksliniams tyrimams atlikti ir mokslinei bei pedagoginiai kvalifikacijai tobulinti, tuo skatinant mokslo plėtotę. Kūrybinių atostogų trukmę ir užmokestį už jas rekomenduojama aptarti atskirų mokslo ir studijų institucijų kolektyvinėse sutartyse.

Taip pat, sudarytame pakeitime vyrauja nuostatos, kurios negali būti priskiriamos prie finansinio aspekto ar darbo ir poilsio laiko. Dokumente susitarta, mokslo ir studijų institucijų kolektyvinėse sutartyse apibrėžti, kas yra kviestinis dėstytojas, mokslo



darbuotojas, ir susitarti, kokia tvarka jie būtų priimami į darbą, kokią didžiausią procentinę dalį jie sudaro visų dirbančių dėstytojų ir mokslo darbuotojų atžvilgiu. Iki 2024 metų vasario 1 dienos inicijuoti diskusijas dėl kviestinių dėstytojų įdarbinimo ir darbo sąlygų aiškesnio reguliavimo, parengti pasiūlymus dėl atitinkamų teisės aktų keitimo. Mokslo ir studijų institucijose vidaus norminiuose dokumentuose rekomenduojama apibrėžti darbuotojo ir darbdavio teises, pareigas ir atsakomybę dėl intelektinės nuosavybės. Šios nuostatos gali būti prilyginamos prievolinėms, nes nustato sutarties šalims pareiga atlikti veiksmus ir jų laikytis.

Aptarus švietimo sektoriaus darbuotojų darbo garantijas, svarbu nepamiršti, kad švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėje sutartyje, atskirų, savo veiklos, garantijų turi profesinės sąjungos. Kelios esminės nuostatos, garantijos dėl kurių yra susitarta. Profesinės sąjungos ir jų nariai naudojami visomis Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo ir kitų Lietuvos Respublikos teisės aktų bei šios sutarties ir kitų susitarimų su darbdaviu ar jo atstovu suteiktomis teisėmis. Profesinių sąjungų atstovaujamojo valdymo organų narius profesinių sąjungų posėdžiams ir jų pareigoms atlikti atleisti nuo darbo 72 darbo valandas per metus ir už šį laiką jiems mokėti vidutinį darbo užmokestį. Tuo tarpu profesinių sąjungų nariams sudaryti galimybę dalyvauti profesinių sąjungų rengiamuose seminaruose, konferencijose, mokymuose ir kituose renginiuose, suteikiant 3 darbo dienas per metus, už kurias mokamas vidutinis darbo užmokestis. Taip pat profesinės sąjungos nariams galioja skirtingi jų padėties pagerinimai, nustatyti sutartimi ir nacionalinėmis, teritorinėmis, darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinėmis sutartimis. Profesinės sąjungos nariui taikomos skirtingo lygmens kolektyvinėmis sutartimis įtvirtinti vienodo pobūdžio darbo sąlygų pagerinimai nesumuojami, o taikoma labiausiai padėtį gerinanti kolektyvinės sutarties nuostata. Sutarties galiojimo laikotarpiu profesinės sąjungos nariui suteikiamos iki 10 darbo dienų mokymosi atostogos per metus, paliekant už jas vidutinį darbo užmokestį, arba 20 darbo dienų mokymosi atostogų per metus, paliekant už jas 50 procentų vidutinio darbo užmokesčio. Ši nuostata yra perkelta iš Nacionalinės kolektyvinės sutarties. Taip pat kaip ir nuostata dėl sveikatos gerinimo: profesinės sąjungos narys, pasijutęs prastai ar suplanuotam vizitui į gydymo įstaigą, turi teisę gauti iki 5 darbo dienų sveikatai gerinti.

Darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvine sutartimi. Minėta taisyklė yra įtvirtinta ir Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 straipsnio 2 dalyje. Kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties, darbo apmokėjimo sistemą privalo patvirtinti darbdavys ir padaryti prieinamą susipažinti visiems darbuotojams. Sudarant darbo sutartį dėl pedagoginio darbuotojo

pareigų darbo sutarties šalys sulygsta dėl konkretaus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento ir darbo laiko normos. Profesinės sąjungos nario darbo sutartyje sulygta darbo laiko norma darbdavio iniciatyva gali būti mažinama tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu, esant objektyvioms priežastims. Objektyvios priežastys yra išvardinamos kolektyvinėje sutartyje. Esant galimybei, darbdavys turi tenkinti profesinės sąjungos nario prašymą nuotolinio darbo organizavimo formą taikyti funkcijoms, kurios gali būti atliekamos kitoje, negu yra darbovietė, vietoje, išskyrus ugdymą ir studijas kontaktiniu būdu.

Būtina paminėti, analizuojamos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties pakeitimo V skyrių, kuris nustato profesinių sąjungų dalyvavimą švietimo, mokslo ir sporto ministerijai priimant sprendimus. Dvi pagrindinės nuostatos, kurios suteikia profesinėms sąjungoms gan plačias galias dalyvauti sprendimų priėmimuose. Tai, profesinės sąjungos bendru sutarimu deleguoja ne daugiau kaip 3 atstovus nario teisėmis į švietimo, mokslo ir sporto ministerijos sudaromas darbo grupes, kurios rengia dokumentus ir / ar pasiūlymus, susijusius su pedagoginių darbuotojų, mokslo darbuotojų ir kitų tyrėjų darbo, ekonominėmis, socialinėmis teisėmis, išskyrus, kai teisės aktai numato, kad profesinė sąjunga dalyvauja tik stebėtojo teisėmis. Jei keičiami norminiai teisės aktai pedagoginių ir mokslo darbuotojų darbo apmokėjimo srityje, pakeitimai derinami su profesinėmis sąjungomis.

Šiame darbe baigiamosios nuostatos dar nebuvo minimos ir analizuojamos, tačiau, būtent, šiame kontekste būtina paminėti, kad šalys, baigiamosiose nuostatose susitarė dėl nesusitarimų ir ginčų sprendimo būdo. Pirma, nustačiusios sutarties nevykdymo arba netinkamo vykdymo faktą, šalys privalo per 10 darbo dienų raštu informuoti vieną kitą. Tokiu atveju, per 10 darbo dienų vienos iš šalių reikalavimų organizuojamas pasitarimas nesusitarimams aptarti ir pašalinti. Nesutarimai ir ginčai, atsiradę keičiant ar pildant sutartį, sprendžiami derybų būdu. Ginčą nepavykus išspręsti derybų būdu, jie nagrinėjami teisės aktų nustatyta tvarka. Sutarties galiojimo metu profesinės sąjungos įsipareigoja neinicijuoti kitų švietimo ir mokslo šakos kolektyvinių derybų ir nedalyvauti jose, išskyrus kai inicijuojamas pakeitimas ar atnaujinimas.

Šiame kontekste, norėčiau prisiminti 2018 metai įvykusį mokytojų streiką, kurį surengė Lietuvos švietimo darbuotojų profesinė sąjunga vadovaujama pirmininko A. Navicko (toliau – LŠDPS). Minėta profesinė sąjunga vienintelė atsisakė pasirašyti 2017 m. lapkritį Vyriausybėje švietimo ir mokslo ministrės Jurgitos Petrauskienės ir šešių kitų švietimo srityje veikiančių profesinių sąjungų atstovų pasirašytą Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinę sutartį. LŠDPS pateikė savo reikalavimus su prašymu įtraukti juos į šakos kolektyvinę sutartį. Pagrindiniai reikalavimai buvo pateikiami Lietuvos

Respublikos Vyriausybei ir Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministrei. Reikalavimų sąrašas susidėjo iš kelių esminių prašymų:

1. Dėl aiškių ir konkrečių mokytojų etatinio apmokėjimo modelio principų: etatą sudaro 36 valandos, iš kurių ne daugiau kaip 18 kontaktinių valandų; etatas gali būti dalinamas tik išlaikant tą pačią kontaktinių ir nekontaktinių valandų skaičiaus proporciją; Valandos etatui skaičiuojamos ne metams, o savaitei.
2. Pedagoginių ir nepedagoginių darbuotojų darbo užmokesčio kėlimo programa, kurioje būtų nurodytos konkrečios datos ir dydžiai. Pedagoginių ir nepedagoginių darbuotojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientus didinti 20 proc.
3. Ne mažiau kaip šešios nekontaktinės valandos ikimokyklinių ir priešmokyklinių įstaigų pedagogų etate.
4. Įsipareigojimas mažinti vaikų/mokinių skaičių grupėse/klasėse, nurodant konkrečius skaičius ir terminus. Pradėti mažinti vaikų/mokinių skaičių grupėse/klasėse: ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo įstaigų 1,5-3 metų grupėse – iki 10 vaikų, 3-7 metų grupėse – iki 15 vaikų; bendrojo ugdymo mokyklų 1-4 klasėse iki 22, 5-12 klasėse – iki 26 mokinių (L. Bručkienė, 2020).

Išanalizavus 2023 metais pasirašytą švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties pakeitimą ir atsižvelgus į LŠDPS keltus reikalavimus, darytina išvada, kad profesinei sąjungai pavyko pasiekti tikslą ir su laiku jų kelti reikalavimai yra įvykdomi. Naujausiame švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties pakeitime galima įžvelgti aiškesnio etatinio apmokėjimo modelio principą, darbo užmokesčio kėlimo programą kartu su aiškiai nurodytais procentiniais dydžiais tiek pedagoginiams darbuotojams, tiek nepedagoginiams darbuotojams. Šešios nekontaktinės valandos taip pat bus įtvirtintos nuo 2024 metų rugsėjo 1 dienos. Ir sutartyje yra numatyta mažinti mokinių skaičių klasėse ir grupėse.

**Kelmės rajono savivaldybės švietimo sektoriaus teritorinė kolektyvinė sutartis Nr. PV3-618.** Sutartis sudaryta tarp Kelmės rajono savivaldybės ir Lietuvos švietimo ir mokslo profesinės sąjungos Kelmės rajono susivienijimo 2022 metais rugpjūčio 31 diena. Vertinant sutartį kokybiniais kriterijais sunku įžvelgti sudarytos sutarties vertę profesinių sąjungų nariams. Analizuojamame dokumente nėra nei papildomų garantijų darbuotojams, nei bandoma susitarti dėl prievolių ar pareigų darbdaviui. Susitarimo turinį sudaro tik nuostata, kad šalys, vadovaudamosi Lietuvos Respublikos vietos savivaldos 4 straipsnyje nustatytais atstovaujamosios demokratijos, savivaldybių savarankiškumo ir veiklos laisvės pagal Lietuvos Respublikos Konstitucijos ir įstatymuose apibrėžtą kompetenciją, Savivaldybės gyventojų dalyvavimo tvarkant viešuosius Savivaldybės reikalus, Savivaldybės veiklos skaidrumo, viešumo ir reagavimo į Savivaldybės gyventojų nuomonę

principais, įgyvendina Lietuvos Respublikos įstatymuose nustatytą darbuotojų teisę į informavimą ir teisę į konsultavimą bei nustato kelias sritis, kuriuose Savivaldybė informuoja profesinę sąjungą ir konsultuojasi su ja. Sritys yra susijusios su švietimo įstaigų darbuotojų darbo užmokesčiu, kvalifikacijos tobulinimu ir skiriamomis lėšomis, klasių (grupių) komplektavimo klausimais, kelionės išlaidomis pedagogams, vykstantiems į darbą, švietimo įstaigų nuostatų keitimu, papildymu.

**Kelmės rajono Užvenčio Šatrijos Raganos gimnazijos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-670.** Sutartis sudaryta tarp Kelmės rajono Užvenčio Šatrijos Raganos gimnazijos ir Kelmės rajono Užvenčio Šatrijos Raganos gimnazijos pirminės profesinės sąjungos 2023 metais sausio 9 diena. Analizuojamoje sutartyje vyrauja Darbo kodekso normos, tačiau pastebimos ir kitos normos, kuriuos plačiai reguliuoja darbo sutarčių sudarymo, keitimo ir nutraukimo sąlygas. Taip pat darbo ir poilsio laiką bei, darbuotojų ekonomines ir socialines sąlygas, tačiau minėtoms sritis buvo skirta kiek mažiau dėmesio ir jų reguliavimas kolektyvinėje sutartyje yra siauresnis.

Kalbant apie plačiai ir aiškiai sureguliuota darbo sutarčių sudarymo, keitimo ir nutraukimo sritį, svarbu paminėti kelias nuostatas, kurios atkartoja Darbo kodeksą ir nesuteikia jokių papildomų garantijų darbuotojams. Sutartyje nustatyta, jeigu darbo sutartyje numatytas susitarimas dėl išbandymo, laikoma, kad išbandymas nustatytas abiejų darbo sutarties šalių naudai ir abi darbo sutarties šalys turi teisę naudotis išbandymo termino suteikiama galimybe nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo netinkamumo sulygtam darbui ar sulygto darbo netinkamumui darbuotojui. Ši nuostata atkartoja Darbo kodekso 36 straipsnį, kuris leidžia nutraukti darbo sutartį tiek darbdavio, tiek darbuotojo iniciatyva nesibaigus bandomajam laikotarpiui. Toliau sutartyje susitarta, sudarant darbo sutartį dėl mokytojų pareigų darbo sutartyje nurodomas konkretus darbo užmokestis ir sulygtas darbo valandų skaičius per savaitę bei pakeisti būtinausias darbo sutarties sąlygas, papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimo rūšį ar perkelti darbuotoją dirbti į kitą vietovę darbdavio iniciatyva galima tik su darbuotojo raštišku sutikimu. Darbo kodeksas yra įtvirtinęs būtinausias ir papildomas darbo sutarties sąlygas bei yra nurodyta, kad keičiant darbo sąlygas darbuotojui darbdavio iniciatyva, būtinas darbuotojo sutikimas tokiam pokyčiui atlikti. Darbo kodekso 37 straipsnyje 1 dalyje nustatyta, kad darbo sutarties šalys gali susitarti dėl darbdavio turėtų darbuotojo mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo išlaidų atlyginimo sąlygų, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių. Tuo tarpu kolektyvinėje sutartyje yra analogiška nuostata, tik papildomai susitarta, kad mokymosi išlaidų atlyginimo sąlygos yra nustatomos kolektyvinėje sutartyje. Darbo kodekso 57 straipsnio 5 dalis nustato darbo

sutarties nutraukimo pagrindą, kai darbuotojo darbo rezultatai gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį, jeigu darbuotojui raštu buvo nurodyti jo darbo trūkumai ir nepasiekti asmeniniai rezultatai ir buvo bendrai sudarytas rezultatų gerinimo planas, apimantis laikotarpį, ne trumpesnę negu du mėnesiai, ir šio plano vykdymo rezultatai nepatenkinami. Analizuojamoje kolektyvinėje sutartyje taip pat yra sąlyga, kuri nurodo darbdaviui susitarti su darbuotoju dėl veiklos gerinimo plano trumpesniai negu 3 mėnesių laikotarpiui, nebent darbuotojas ir darbdavys susitars dėl kitokio termino, bet ne trumpesnio nei 2 mėnesiai.

Kaip jau minėta, kolektyvinėje sutartyje vyrauja nuostatos, kurios gerina darbuotojų darbo sąlygas nei yra nustatyta Darbo kodekse. Darbuotojo padėtį gerinančios sąlygos yra susijusios su išbandymo laikotarpio nustatymu. Kolektyvinėje sutartyje nurodyta, kad sudarant darbo sutartį darbdavys su darbuotoju gali susitarti dėl išbandymo, kurio terminas negali būti ilgesnis, kaip 2 mėnesiai. Tuo tarpu Darbo kodekso 36 straipsnis nustato, kad išbandymo terminas negali būti ilgesnis nei 3 mėnesiai. Darbuotojai, norintys nutraukti neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį, sudaryta ilgesniam kaip vieno mėnesio laikotarpiui, turi pranešti darbdaviui prieš 20 kalendorinių dienų, Darbo kodekso 55 straipsnyje yra nustatytas analogiškas išėjimo terminas, o jei darbuotojas nori atšaukti savo prašymą, tą padaryti gali per 5 darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos. Šis terminas pagal Darbo kodekso 55 straipsnį yra tik 3 darbo dienos. Kalbant apie darbo sutarties nutraukimą, kai darbuotojo atliekama funkcija tampa pertekline, kolektyvinėje sutartyje yra nustatomi papildomi kriterijai, pagal kuriuos, darbuotojai turi pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti.

Kolektyvinėje sutartyje yra įtvirtintos nuostatos, kurios nėra tiesiogiai susijusios su Darbo kodeksu, tačiau nuostatos nustato tam tikras taisykles darbdaviui ir tuo pačiu pagerina darbuotojo darbo sąlygas. Tai darbdavys įsipareigoja nepriimti naujų pedagoginių darbuotojų, jeigu dirbantiems to dalyko mokytojams nesudaromas darbo sutartyje numatytas darbo krūvis. Asmenys, kuriuos sieja giminystės ar svainystės ryšiai negali būti įdarbinami pareigoms, dėl kurių jie taptų vienas kitam tiesiogiai pavaldūs. Jei nėra objektyvaus būtinumo priimti į darbą darbuotoją pagal terminuotą darbo sutartį, su darbuotoju turi būti sudaroma neterminuotą darbo sutartis. Ir darbuotojų pareiginių nuostatų / pareigybės aprašymo turinio keitimas yra laikomas būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimu, todėl šiam keitimui taikomos būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimo tvarka.

Toliau svarbu aptarti darbo užmokesčio bei darbo ir poilsio laiko nuostatas, kurios, taip pat turi panašumų su Darbo kodeksu. Darbo kodekso 144 straipsnis nustato, kad darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas,

padauginti iš minimo straipsnio 1–4 dalyse nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko. Kolektyvinėje sutartyje ši nuostata yra tiesiog perkelta. Taip pat yra dar dvi nuostatos, dėl kurių yra susitarta kolektyvinėje sutartyje, kurios yra susijusios su darbo užmokesčiu ir jos yra tiesiogiai perkeltos iš Darbo kodekso. Tai Darbo kodekso 146 straipsnio 1 dalis nustato, jog darbo užmokestis darbuotojui mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu darbuotojas prašo, – kartą per mėnesį. To paties straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbo sutarčiai pasibaigus, visos darbuotojo su darbo santykiais susijusios išmokos išmokamos, kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, bet ne vėliau kaip iki darbo santykių pabaigos, nebent šalys susitaria, kad su darbuotoju bus atsiskaityta ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų. Teigtina, kad visas Darbo kodekso 146 straipsnis yra atkartotas kolektyvinėje sutartyje. Analizuojant darbo ir poilsio laiko sąlygas svarbu paminėti kelias nuostatas. Darbdavys, suderinęs su profesine sąjunga, tvirtina sąrašą pareigybių, kurias užimantys darbuotojai dalį darbo funkcijų gali atlikti ne darbovietėje, savo darbo laiką tvarkydami savo nuožiūra. Taip pat moksleivių atostogų metu, nesant darbdavio nurodyto konkretaus darbo, kuris turėtų būti atliekamas būtent darbovietėje, darbuotojai savo laiką tvarko savo nuožiūra ir, jei tai suderinama su konkrečiomis darbo funkcijomis gali vykdyti jiems priimtinoje kitoje vietoje, negu darbovietė. Preliminarus darbo krūvis mokslo metams nustatomas ir skelbiamas prie vasaros atostogų pradžią, o galutinis darbuotojų krūvis tvirtinamas ir darbuotojams skelbiamas per rugsėjo mėnesį. Darbdavys turi stengtis, kad darbuotojai turėtų maksimaliai leidžiama ir jų pageidaujama turėti darbo krūvį. Sutartyje nustatyta, kad mokytojų ir pagalbos specialistų darbo laikas susideda iš dviejų dalių – kontaktinių ir papildomų valandų. Švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėje sutartyje papildomos valandos įvardijamos kaip nekontaktinės darbo valandos. Taip pat nustatyta, kad darbuotojai ne daugiau kaip 60 minučių per savaitę budi pertraukų metu, ne dažniau kaip kartą per mėnesį budi poilsio vakarų, olimpiadų, konkursų, parodų, varžybų, egzaminų vykdymo ar kitų renginių metu, darbdavio ir darbuotojo susitarimu už tai suteikiant laisvą dieną darbuotojo pasirinktų mokinių atostogų metu arba už šį darbą sumokant ne mažiau, kaip dvigubą jo vidutinį darbo užmokestį. Ir darbuotojų kelionės su mokiniais į keliones, renginius, budėjimai ar kitokių funkcijų atlikimas kelionių ar renginių metu, jeigu tai vyksta ne darbo grafike nurodytu darbo laiku, privalo būti žymima darbo laiko apskaitos žiniaraštyje kaip papildomas darbo laikas ir turi būti apmokamas kaip papildomas darbo laikas arba suteikiama poilsio laikas.

Apibendrinus išanalizuotas kolektyvines sutartis, kurios yra skirtingo lygmens, galima daryti išvadą, kad švietimo ir mokslo šakos kolektyvinė sutartis gerina mokytojų darbo sąlygas. Po įvykusio mokytojų streiko, kasmet, sutartyje vis labiau yra bandoma

įgyvendinti streiko metu keltus reikalavimus ir šių metų priimtas švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties pakeitimas įgyvendino bene visus reikalavimus. Įvertinus Kelmės rajono savivaldybės švietimo sektoriaus teritorinę kolektyvinę sutartį sunku pasakyti, jog sutartis yra sudaryta turint tikslą gerinti mokytojų padėti Kelmės rajono mokyklose, nes sutarties turinys visiškai neatrodo naudingas ar svarią vertę turintis dokumentas profesinių sąjungų nariams. Tačiau, Kelmės rajono Užvenčio Šatrijos Raganos gimnazijos kolektyvinė sutartis įtvirtina nemažai darbuotojų padėti gerinančių nuostatų, nors vyrauja ir Darbo kodekse pateiktos formuluotės. Taigi, palyginus trys kolektyvines sutartis, teigtina, jog švietimo sektorius supranta socialinės partnerystės reikšmę ir vertę. Savo veiksmais ir reikalavimais profesinės sąjungos bando derėtis ir ieškoti kompromiso kartu su darbdaviu, jog būtų atliepti abiejų šalių lūkesčiai. Analizuotos kolektyvinės sutartys parodo, jog kolektyvinės derybos viešajame sektoriuje, analizuotu atveju, švietimo sektoriuje, yra įmanomos.

### **3.3 Viešosiose įstaigose, kuriose savininko arba dalininko teisėmis dalyvauja valstybė ar savivaldybės**

Aptarus kolektyvinių sutarčių sudarymo galimybę ir ypatumus viešojo administravimo institucijose bei valstybės ir savivaldybių biudžetinėse įstaigose, svarbu išanalizuoti trečiąją viešojo sektoriaus grupę – viešąsias įstaigas, kuriuose savininko arba dalininko teisėmis dalyvauja valstybė ar savivaldybės. Iš kolektyvinių sutarčių registro yra pasirinktos kelios, skirtingo lygio kolektyvinės sutartis, kurių turinys bus analizuojamas atskleidžiant kolektyvinių derybų efektyvumą, taip pat šalių suinteresuotumą aktyviai naudotis kolektyvinės darbo teisės suteikiama galimybe.

**Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-521.** Sutartis yra sudaryta 2021 metais lapkričio 15 diena tarp Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos ir Lietuvos gydytojų sąjungos, Lietuvos slaugos specialistų organizacijos, Lietuvos sveikatos apsaugos darbuotojų profesinės sąjungos, Lietuvos farmacijos darbuotojų profesinės sąjungos, Lietuvos greitosios medicinos pagalbos darbuotojų profesinės sąjungos „Solidarumas“, Medicinos įstaigų darbuotojų profesinės sąjungos „Solidarumas“, Lietuvos profesinių sąjungų federacijos „Sandrauga“, Lietuvos sveikatos apsaugos profesinių sąjungų federacijos ir Profesinių sąjungų organizacijos „Lietuvos medikų forumas“. Sutartimi siekiama gerinti Lietuvos nacionalinėje sveikatos sistemoje (toliau – LNSS) veikiančiose įstaigose dirbančių darbuotojų ekonomines, darbo ir socialines sąlygas, darbo organizavimą grįsti šiuolaikiniais darbuotojų motyvavimo

principais, didinti teikiamų sveikatos priežiūros paslaugų kokybę, stiprinti socialinę partnerystę LNSS įstaigose.

Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis, kaip ir daugelis kitų, prasideda nuo bendrųjų nuostatų ir toliau yra tęsiama su darbo sutarčių sudarymu, keitimu ir nutraukimu. Darbo sutarties sudarymo, keitimo ir nutraukimo skyriuje svarbu paminėti, kad pagrindinės vyraujančios nuostatos yra perkeltos iš Darbo kodekso, tačiau nuostatose vyrauja darbuotojų padėtį gerinantys aspektai. Pirmasis skyrelio punktas nustato, kad darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo taisyklės reglamentuoja Darbo kodeksas. Bet, jeigu Lietuvos Respublikos specialieji teisės aktai numato kitokias LNSS biudžetinių ir viešųjų įstaigų darbuotojų priėmimo į darbą ir darbo santykių nutraukimo taisyklės, tokiais atvejais taikomos specialiųjų teisės aktų nuostatos. Darbo kodekse yra nustatyta, kad išėjimo apie atleidimą iš darbo termino laikotarpiu darbuotojo prašymu jam turi būti suteikta ne mažiau kaip 10 procentų buvusios darbo laiko normos naujo darbo paieškoms, kurio metu darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis. Šalims susitarus dėl didesnės negu 10 procentų buvusios darbo laiko normos, šios darbo laiko dalies apmokėjimas yra sprendžiamas šalių susitarimu. Tuo tarpu sveikatos sistemos šakos kolektyvinėje sutartyje papildomai susitarta, kad esant ekstremaliems atvejams, darbuotojui turi būti suteikiama 15 procentų darbo laiko normos ir už šį laiką turi būti paliekamas vidutinis darbo užmokestis. Kalbant apie būtinąsias darbo sutarties sąlygas, kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad apie numatomas keisti būtinąsias darbo sąlygas darbdavys privalo informuoti profesinę sąjungą ir išpėti darbuotoją prieš 1 mėnesį. Darbo kodekse ši taisyklė skamba kiek kitaip ir nustato trumpesnę išėjimo terminą. Pagal darbo kodeksą, norint pakeisti darbo sąlygas darbuotojui būtina gauti raštišką sutikimą. Darbuotojo sutikimas arba nesutikimas dirbti pasiūlytomis pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis, kitos rūšies darbo laiko režimu ar kitoje vietovėje turi būti išreikštas per darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis negu penkios darbo dienos. Kolektyvinėje sutartyje numatytas daug ilgesnis terminas. Analizuojant darbo sutarties nutraukimo nuostatą, svarbu pažymėti, kad kolektyvinėje sutartyje konkrečiai nurodytas Darbo kodekso straipsnis, kuris yra pakeičiamas. Pagal sveikatos sistemos šakos kolektyvinę sutartį, atleisti darbuotoją darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės galima išėjus darbuotoją prieš 2 mėnesius, o darbuotoją, kuriam iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip 5 metai ar asmenį iki 18 metų, darbuotoją, auginantį vaiką iki 14 metų, darbuotoją, kuris augina neįgalų vaiką iki 18 metų, nėščia darbuotoją, neįgalų darbuotoją, prieš 4 mėnesius. Darbo kodekso terminai yra kitokie: darbo sutartis nutraukiama išėjus darbuotoją prieš vieną mėnesį, o jeigu darbo



santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – prieš dvi savaites. Šie išpėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip 5 metai, ir trigubinami darbuotojams, kurie augina vaiką iki 14 metų, ir darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką iki 18 metų, nėščioms darbuotojomis, neįgaliems darbuotojams ir darbuotojams, pateikusiems išrašą dėl ligos, įtrauktos į Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymu patvirtintą sunkių ligų sąrašą, taip pat darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip 2 metai.

Taip pat analizuojamame poskiryje vyrauja ir nuostatos, kurios nėra įtrauktos į Darbo kodeksą ar kitus įstatymus, tačiau nustato pareigą darbdaviui ir tuo pačiu pagerina darbuotojo darbo sąlygas. Dokumente nustatyta, kad darbdaviui yra draudžiama sudaryti laikinojo įdarbinimo sutartį, siekiant pakeisti atleistą įstaigos darbuotoją. Taip pat nustatyta, kad darbdavys pasirašytinai supažindina darbuotoją su darbo tvarkos taisyklėmis ir darbuotojui taikoma darbo apmokėjimo tvarka.

Darbo ir poilsio laiko nuostatas galima suskirstyti į du blokus, atskiroms darbuotojų grupėms, darbo laiko trukmę nustatančios nuostatos ir aktyvų bei pasyvų budėjimą reglamentuojančios nuostatos. Analizuojant darbo laiko normą nustatančias, svarbu paminėti, kad išskiriamos kelios grupės darbuotojų, kurių savaitės darbo laiko norma yra mažesnė nei 40 valandų per savaitę. Sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems sveikatos priežiūros paslaugas, kartu su jais dirbantiems darbuotojams, kurie tiesiogiai aptarnauja pacientus arba dirba tomis pačiomis sąlygomis, nustatyta 38 valandų darbo savaitė. Tuo tarpu, darbuotojams, kurie teikia skubią medicinos pagalbą, kurie turi privalomą atitinkamos veiklos licenciją ir atlieka chirurgines operacijas bei sveikatos priežiūros specialistams, dirbantiems su pacientais, kuriems taikoma priverstinė hospitalizacija, priverstinė diagnostika ar priverstinio gydymo priemonės nustatyta 37 valandų darbo savaitė. Ir paskutinė grupė darbuotojų, kuriems yra taikoma 36 valandų darbo savaitė susidaro iš farmacijos specialistų, kurie kontroliuoja vaistų ir vaistinių medžiagų kokybę, gamina vaistus ir vaistines medžiagas, pakuoja vaistus, priima ir komplektuoja vaistus bei išduoda vaistus ir vaistines medžiagas. Taip pat į šią grupę patenka ir sveikatos priežiūros specialistai, kurie dirba ugdymo įstaigose ir aptarnauja ugdytinius. Nors skyrius yra pavadintas darbo ir poilsio laikas, tačiau poilsio sritis atskiromis nuostatomis, nėra aptariama.

Analizuojant atostogas ir kitus neatvykimus, pabrėžtina, kad LNSS įstaigų darbuotojų atostogų norma dienomis taip pat skiriasi ir yra suskirstyta pagal darbuotojų grupes. Įprasta atostogų norma per metus yra 20 darbo dienų, jei dirbama 5 darbo dienas

per savaitę ir 24 darbo dienos, jei dirbama 6 darbo dienas per savaitę. Ši, analogiška taisyklė įtvirtinta Darbo kodekse su tam tikromis išlygomis. Sveikatos sistemos šakos kolektyvinėje sutartyje išlygos kitokios, nei nustatyta Darbo kodekse. Analizuojamas dokumentas numato, kad skirtingos grupės darbuotojų turi teisę į 28, 29 ar 30 darbo dienų atostogų normą, dirbant 5 darbo dienas per savaitę. Ir į 33, 34, 35 atostogų dienas, dirbant 6 darbo dienas per savaitę. Kolektyvinėje sutartyje atostogos reglamentuojamos gan plačiai ir aiškiai. Taip pat šalys yra susitarusios, kad LNSS įstaigoje turi būti patvirtinta nemokamų atostogų suteikimo tvarka ir be kitų Darbo kodekse numatytų atvejų, darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti nemokamas atostogas iki 5 darbo dienų per metus.

Darbo apmokėjimo srityje, šalys susitarė, kad padidinus Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytą minimalią mėnesinę algą, Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2022 metais įsipareigoja, o nuo 2023 metų siekia, LNSS įstaigoms papildomai skirti tokią lėšų sumą, kuri reikalinga įstaigų darbuotojų darbo užmokesčio didinimui. Taip pat, šalys siekdamas didinti darbo užmokestį darbuotojams 2023 – 2024 metais, vieną kartą per metus pradeda kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio didinimo. Kitos, konkretesnės nuostatos, kurios aiškiai nustato papildomas garantijas darbuotojams, tai darbuotojui, greta savo pareigų atliekančiam laikinai nesančio darbuotojo darbą, mokama ne mažiau kaip 30 procentų nesančio darbuotojo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio atlygio priedą. Darbuotojams, kurių darbas susijęs su kenksmingais ir pavojingais faktoriais, mokamas padidintas darbo užmokestis arba skiriamas priedas. Sveikatos sistemos šakos kolektyvinėje sutartyje numatomi papildomų išmokų dydžiai. Reguluojant darbo užmokestį, neapsieita ir be Darbo kodekso reguliavimo. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, LNSS įstaigų darbuotojams yra apmokama pagal Darbo kodekse nustatytą tvarką ir viršvalandinis darbas bei naktinis darbas apmokamas ne mažiau kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčiu, kuris apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdaviu išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą.

Dar viena papildoma finansinė garantija darbuotojams yra susijusi su darbo sutarties nutraukimu esant darbdavio iniciatyvai be darbuotojo kaltės arba likvidavus darbdavį. Atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išėtinė išmoka atsižvelgiant į darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje.

Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis sudaryta kartu su priedais. Prieduose yra nustatomi tokie aspektai kaip darbai, kurių aplinkoje yra pavojingų veiksnių, taip pat du priedai, kurie įvardijami kaip specialiosios dalis ir yra susiję su viešųjų asmens sveikatos priežiūros įstaigomis ir biudžetinių sveikatos priežiūros įstaigomis. Specialiosios dalis reglamentuoja sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų, kurie yra sutartį

pasirašiusiųjų profesinių sąjungų nariai, darbo užmokesčio taikymo ir apskaičiavimo tvarką bei kitas sveikatos įstaigų darbuotojų teises ir pareigas. Priedas Nr.1 skirtas nurodyti visas įstaigas, kurioms yra taikoma Lietuvos nacionalinė sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis.

Apibendrinant tai kas išdėstyta, sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis vertinama teigiamai. Sutartyje vyrauja informatyvaus ir norminio pobūdžio nuostatos. Yra nustatyti įsipareigojimai darbdaviui ir darbuotojui. Nemaža dalis analizuotų nuostatų gerina darbuotojų darbo sąlygas. Galima teigti, jog sudaryta kolektyvinė sutartis pasiekė išsikeltą tikslą - gerinti LNSS veikiančiose įstaigose dirbančių darbuotojų ekonomines, darbo ir socialines sąlygas, darbo organizavimą grįsti šiuolaikiniais darbuotojų motyvavimo principais, didinti teikiamų sveikatos priežiūros paslaugų kokybę, stiprinti socialinę partnerystę LNSS įstaigose.

**Rokiškio psichiatrijos ligoninės kolektyvinė sutartis Nr. PV3- 565.** Sutartis sudaryta tarp VšĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninės ir VšĮ Rokiškio psichiatrijos sveikatos apsaugos darbuotojų profesinės sąjungos siekiant sudaryti sąlygas darniai psichiatrijos ligoninės veiklai, garantuoti šioje įstaigoje dirbančių darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas, užtikrinančias geresnę darbuotojų padėtį, nei numatyta Lietuvos Respublikos įstatymuose ir kituose teisės aktuose. Svarbu paminėti, kad VšĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninė yra įtraukta į sąrašą, pagal kurį yra nustatyta, kad šiai sveikatos priežiūros įstaigai galioja nacionalinė sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis.

Vertinant sutarties turinį, pastebėtina, kad sutarties normos yra žodis į žodį atkartotos iš sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties. Darbo sutarčių sudarymo, keitimo ir nutraukimo dalyje nėra nei vienos nuostatos, dėl kurios šalys būtų susitarusios ir kurį papildomai pagerintų darbuotojų darbo sąlygas nei tai nustatyta šakos kolektyvinėje sutartyje. Darbo ir poilsio laiko skyrius taip pat susideda iš perkeltų normų. Darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje nėra plataus darbuotojų darbo valandų normos per savaitę grupių skirstymo. Dokumente išskirtos tik trys grupės: darbuotojai, kurie dirba ne pamainomis, įstaigoje turi išdirbti 40 valandų per savaitę. Sveikatos priežiūros specialistams, dirbantiems su pacientais, kuriems taikoma priverstinė hospitalizacija, priverstinė diagnostika ir priverstinio gydymo priemonės nustatyta 37 valandų darbo savaitė. Ir farmacijos specialistams nustatoma 36 valandų darbo savaitė. Norma, reguliuojanti pasyvų ir aktyvų budėjimą, taip pat, perkelta iš šakos kolektyvinės sutarties. To paties negalima pasakyti apie nuostatas, dėl kurių šalys yra susitarusios atostogų ir kitų neatvykimų skyriuje. Išanalizavus, galima teigti, jog šioje dalyje darbdaviui pavyko nusistatyti papildomas naudas darbuotojams. Sutartyje nustatyta, kad darbuotojams

suteikiamos apmokamos atostogos dėl asmeninių priežasčių (neiškaičiuojamos iš eilinių atostogų, kurios į kitą laikotarpį neperkeliamos) laidotuvių organizavimui mirus tėvams, sutuoktiniui, vaikams iki 3 kalendorinių dienų. Darbo kodeksas įpareigoja darbdavį suteikti iki 5 kalendorinių dienų, tačiau neįpareigoja jų apmokėti. Profesinės sąjungos nariai, kurie naudojami minimaliomis atostogomis, turi teisę gauti 3 papildomas mokamas atostogų dienas saviugdai, o profesinės sąjungos nariai, kurie turi teisę į pailgintas atostogas, gali gauti 2 papildomas mokamų kasmetinių atostogų dienų saviugdai. Šios normos nėra šakos kolektyvinėje sutartyje. Taip pat svarbu paminėti nemokamų atostogų suteikimą. Darbdavys, be kitų Darbo kodekse numatytų atvejų, privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti nemokamas atostogas iki 10 darbo dienų per metus. Tuo tarpu sveikatos sistemos šakos kolektyvinėje sutartyje nustatytos tik 5 darbo dienos per metus.

Darbo apmokėjimo dalis, taip pat, nėra ypatinga. Didžioji dalis normų perkelta iš sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties nenustatant jokių papildomų naudų ir garantijų darbuotojams.

Apibendrinant išanalizuotas nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinę sutartį ir VšĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninės kolektyvinę sutartį, darytina išvada, jog darbdavio lygmeniu sudaryta kolektyvinė sutartis neturi jokios pridėtinės vertės ir naudos darbuotojams, kadangi sutartyje minimos naudos ir garantijos jau yra užtikrintos šakos kolektyvinėje sutartyje. VšĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninės kolektyvinėje sutartyje įvardytas tikslas nėra pasiektas, nes, kaip ir buvo minėta, darbuotojai jau turi teisę į daugelį garantijų. Preziumuojama, kad ir darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties šalys netinkamai supranta socialinės partnerystės esmę ir jos tikslą, jei sudarydami kolektyvinę sutartį, tiesiog perrašo jau egzistuojančias normas.

## IŠVADOS

1. Išanalizavus Valstybės tarnybos įstatymą, Vidaus tarnybos statutą ir Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą bei Darbo kodeksą darytina išvada, kad Darbo kodeksas išsamiai reguliuoja kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo santykius. Taip pat pateikia bendrinę kolektyvinės sutarties sampratą, nedetalizuojant konkrečių kolektyvinės sutarties rūšių apibrėžimų. Pagal Darbo kodeksą kolektyvinė sutartis tai rašytinis susitarimas, kuriame nustatomos darbo teisės normos, šalių tarpusavio teisės, pareigos ir atsakomybės, kurį sudaro profesinės sąjungos, darbdaviai ir jų organizacijos. Tuo tarpu paminėti specialieji įstatymai neperrašo Darbo kodekso normų, o tik pateikia platesnį šakos, įstaigos ir nacionalinės kolektyvinės sutarties apibrėžimą. Tačiau pastebima problematika, kuri atsispindi Valstybės tarnybos įstatyme ir Vidaus tarnybos statute. 2019 metų Valstybės tarnybos įstatymo redakcijoje nėra detalizuojama kas yra laikoma šakos kolektyvine sutartimi. 2023 metų Valstybės tarnybos įstatymo redakcijoje nėra pateikto nei vieno apibrėžimo. Tuo tarpu Vidaus tarnybos statute nėra detalizuojama kas yra laikoma nacionaline kolektyvine sutartimi.

2. Viešąjį sektorių galima apibrėžti kaip ypatingų subjektų veiklą, kurios tikslas yra teikti viešąsias paslaugas bei tenkinti viešuosius interesus ir viešąjį sektorių galima suskirstyti į trys grupes:

- 1) Viešojo administravimo institucijos;
- 2) Valstybės ar savivaldybių biudžetinės įstaigos;
- 3) Viešosios įstaigos, kuriose savininko arba dalininko teisėmis dalyvauja valstybė ar savivaldybės.

3. Remiantis Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos kolektyvinių sutarčių registru 2023 metų lapkričio mėnesiui, Lietuvoje yra sudarytos ir registruotos 297 kolektyvinės sutartys viešajame sektoriuje. Išanalizavus kolektyvines sutartis sudarytas bausmių vykdymo srityje, švietimo srityje ir sveikatos sistemos srityje darytina išvada, kad kolektyvinių sutarčių institutu yra plačiai naudojamos, tačiau įvertinus kolektyvinių sutarčių turinį teisiniu aspektu, galima teigti, jog šalys ne visada realizuoja kolektyvinės darbo teisės suteiktas galimybes bei vengia ir, tam tikrais atvejais, negali susitarti ir įtvirtinti papildomų garantijų darbuotojams dėl finansinių apribojimų, griežtesnio teisinio reguliavimo ir derybų šalių nekompetencijos derėtis dėl kolektyvinės sutarties. Viešojo sektoriaus institucijos yra labai priklausomos nuo valstybinio teisinio reguliavimo ir dėl šios priežasties, kolektyvinės derybos yra sudėtingos ir sąlygų spektras,

dėl kurių šalys gali derėtis yra pakankamai siauras. Tačiau, net atsižvelgiant į šias priežastys, kurios trukdo šalims susitarti ir tinkamai susiderėti dėl geresnių sąlygų darbuotojams, kai kuriems viešojo sektoriaus subjektams, vis dėlto, pavyksta įgyvendinti kolektyvinėse sutartyse išsikeltą tikslą. Analizuojant kolektyvines sutartis, buvo pastebėta, nemaža dalis nuostatų, kurios pagerina Darbo kodekse suteiktas garantijas, taip pat vyravo nuostatos, kurios įpareigoja darbdavį imtis veiksmų, kurie gerina darbuotojų darbo sąlygas.

## ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

### **Teisės norminiai aktai:**

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). *Teisės aktų registras*, 23709.
2. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas (2017). *Teisės aktų registras*, 1764.
3. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (2019). *Teisės aktų registras*, 12037
4. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymas (2023). *Teisės aktų registras*, 11556.
5. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas (2018). *Teisės aktų registras*, 12049.
6. Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatymas (2007). *Valstybės žinios*, 77-3046.
7. Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas (2020). *Teisės aktų registras*, 12819.
8. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo pakeitimo įstatymas (2004). *Valstybės žinios*, 25-752.
9. Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymo pakeitimo įstatymas (2010). *Valstybės žinios*, 15-699.

### **Specialioji literatūra:**

10. Glebovė, N. (2010). *Valstybės tarnybos samprata ir valstybės tarnautojo statuso ypatumai*. Vilnius: Teisė.
11. Krasauskas, R. (2020). *Lietuvoje sudaromų kolektyvinių sutarčių turinys: teisiniai aspektai*.
12. Petrylaitė, D. (2005). *Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje*. Vilnius: Jurisprudencija.
13. Petrylaitė, D. (2008). *Šakos kolektyvinių derybų institutas viešajame sektoriuje*. Vilnius: Teisė.
14. Petrylaitė, D. ir Petrylaitė, V. (2022). *Darbo teisė visiems*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
15. Bručkienė, L. (2020). *Be 5 minučių prestižinė*. Vilnius.

### **Konstitucinio Teismo jurisprudencija:**

16. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 181-6708.

### **Kiti šaltiniai:**

17. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija (2020). *Viešojo sektoriaus ataskaita 2016-2019 m.* Vilnius.

18. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos kolektyvinių sutarčių registras. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka> [žiūrėta 2023 m. lapkričio 3 d.].

**Kolektyvinės sutartys:**

19. Susitarimas dėl 2022 m. spalio 10 d. nacionalinės kolektyvinės sutarties Nr. PV3-626 pakeitimo Nr. PV3-764 (2023).

20. Lietuvos Respublikos muitinės šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-555 (2022).

21. Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo sistemos šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-430 (2020).

22. Kauno tardymo izoliatoriaus kolektyvinė sutartis Nr. PV3-121 (2018).

23. 2017 metais lapkričio 22 diena Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties pakeitimas Nr. PV3-760 (2023).

24. Kelmės rajono savivaldybės švietimo sektoriaus teritorinė kolektyvinė sutartis Nr. PV3-618 (2022).

25. Kelmės rajono Užvenčio Šatrijos Raganos gimnazijos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-670 (2023).

26. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-521 (2021).

27. VšĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninės kolektyvinė sutartis Nr. PV3-565 (2022).



## SANTRAUKA

### Kolektyvinių derybų ypatumai viešajame sektoriuje

Milana Kliacevič

Magistro darbe yra analizuojamas kolektyvinių derybų institutas ir kolektyvinių sutarčių sudarymas viešajame sektoriuje. Kolektyvinės derybos yra laikomos ypatingu, taikiu procesu tarp darbo sutarties šalių, kurio metu šalys susitaria dėl tam tikro rezultato – kolektyvinės sutarties, kurioje yra įtvirtinamos sąlygos reguliuojančios darbo santykius, kurios savo esme gerina darbuotojų darbo sąlygas, užtikrina papildomas teises ir garantijas. Kolektyvinė darbo teisė yra sureguliuota nacionaliniais teisės aktais ir kolektyvinėse sutartyse turi būti nustatomos tokios nuostatos, kurios neprieštarauja imperatyvioms taisyklėms, kurios yra nustatytos Lietuvos įstatymuose.

Darbe, taip pat, yra pateikiama ir analizuojama viešojo sektoriaus samprata, kurios atskleidimas yra pateikiamas per trijų viešojo sektoriaus subjektų grupių išskyrimą išanalizavus specialiuosius, Lietuvos Respublikoje galiojančius, įstatymus.

Svarbią reikšmę darbe turi kolektyvinių sutarčių analizė. Analizė buvo atlikta analizuojant kolektyvines sutartis, sudarytas viešojo administravimo sektoriuje, valstybės ir savivaldybės biudžetinėse įstaigose ir viešosiose įstaigose, kuriose savininko arba dalininko teisėmis dalyvauja valstybė ar savivaldybės. Kolektyvinės sutartis buvo pasirinktos atsitiktine tvarka atsižvelgus į sutarčių rūšį bei sudarymo metus. Atlikta statistinė ir turinio analizė parodo, kad kolektyvinių sutarčių sudarymas viešajame sektoriuje yra gan paplitęs reiškinys, tačiau kolektyvinių derybų šalys turi ribotas derybines galias. Sudarytose kolektyvinėse sutartyse dominuoja kitais įstatymais įtvirtintas teisinis reguliavimas, kuris sutarties šalims galioja ir be papildomo nustatymo kolektyvinėje sutartyje. Tačiau svarbu pabrėžti, kad derybų šalys stengiasi įtvirtinti ir papildomas normas, kurios gerins darbuotojų darbo sąlygas ir padėti, o darbdaviams sukurs papildomų pareigų.

## SUMMARY

### **Peculiarities of Collective Bargaining in Public Sector**

Milana Kliacevič

The master's thesis analyzes the institute of collective bargaining and the conclusion of collective agreements in the public sector. Collective bargaining is considered a special, peaceful process between the parties to the labor contract, during which the parties agree on a certain result - a collective contract, which contains conditions regulating labor relations, which in essence improve the working conditions of employees, ensure additional rights and guarantees. Collective labor law is regulated by national legal acts and collective agreements must contain such provisions that do not conflict with the mandatory rules established by Lithuanian laws.

The work also presents and analyzes the concept of the public sector, the disclosure of which is achieved through the separation of three groups of public sector entities after analyzing the special laws in force of the Republic of Lithuania.

The analysis was carried out by analyzing collective agreements concluded in the public administration sector, state and municipal budget institutions and public institutions whose owner or shareholder participates in the state or municipality. Collective agreements were chosen randomly, taking into account the type of agreements and the year of conclusion. The performed statistical and content analysis shows that the conclusion of collective agreements in the public sector is a fairly common phenomenon, but collective bargaining has limited bargaining power. The concluded collective agreements are dominated by the legal regulation established by other laws, the parties to the agreement are valid even without additional determination in the collective agreement. However, it is important that the negotiating parties try to establish additional norms that will improve the working conditions and situation of employees, and employers need to create obligations.