

**Vilniaus Universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Daivos Rusakienės
V kurso, dieninio skyriaus,
darbo teisės studijų
atšakos studentės

Magistro darbas

**Kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje,
ypatumai**

Vadovas: doc. dr. Daiva Petrylaitė
Recenzentas: dr. Nerijus Kasiliauskas

Vilnius 2008

Turinys

Ižanga	3
1. Kolektyvinės sutarties samprata valstybės tarnyboje	5
Kolektyvinės sutarties samprata	5
Valstybės tarnybos samprata ir santykis su darbo teisiniais santykiais	8
Galimybė sudaryti kolektyvines sutartis valstybės tarnyboje	14
2. Kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje, ypatumai	21
Kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje, šalys	21
Kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje, turinio ypatumai	33
Aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymas valstybės tarnyboje	43
3. Kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje, turinio analizė	49
Kolektyvinių sutarčių, sudaromų viešojo administravimo įstaigose, turinio analizė	49
Kolektyvinių sutarčių, sudaromų statutinėje valstybės tarnyboje, analizė	57
Išvados	61
Santrauka	63
Summary	64
Literatūra ir šaltiniai	65
Priedai	71

Ižanga

Šis darbas yra skiriamas kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje, ypatumams aptarti.

Temos aktualumas - Tiek nacionaliniai, tiek tarptautiniai teisės aktai vienareikšmiškai pripažįsta, jog darbo santykių egzistavimo pagrindas yra darbuotojų asociacijų laisvė ir teisė į kolektyvines derybas. Kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo laisvė yra viena iš pamatinių darbuotojų teisių. Tačiau darbo teisiniai santykiai nėra vienalyčiai ir teisė sudaryti kolektyvines sutartis turi būti garantuojama ne tik darbuotojams, bet ir valstybės tarnautojams. Pažymėtina, kad Lietuvoje rimtesni ir gilesni tyrinėjimai susiję su kolektyvinėmis sutartimis, kurios yra sudaromos valstybės tarnyboje, prasidėjo pakankamai neseniai, tai turbūt nulėmė šalyje susiklosčiusi situacija, kadangi kolektyvinės derybos bei kolektyvinės sutartys buvo sudarinėjamos dar iki Lietuvos Respublikos darbo kodekso įsigaliojimo (toliau - Darbo kodeksas), tačiau viešajame sektoriuje tokios derybos buvo uždraustos. 1991 metais priimtame Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatyme buvo įtvirtinta nuostata, jog kolektyvines sutartis leidžiama sudaryti tik asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartis Taigi tik įsigaliojus Darbo kodeksui, t.y. 2003 metų sausio 1 dieną, buvo numatyta galimybė sudaryti kolektyvines sutartis ir valstybės tarnyboje. Dėmesys atkreiptinas į tai, kad Lietuvos darbo teisės doktrina negali pasigirti išsamiais bei nuodugniais moksliniais straipsniais, disertacijomis bei magistro darbais, kuriuose būtų analizuojama minėta tema. Taigi atliekant darbo analizę buvo aptartos ne tik Lietuvos Respublikos, bet ir tarptautinės bei Europos Sąjungos teisės normos, siekiant nustatyti, koks reglamentavimas nagrinėjama tema yra įtvirtintas tarptautiniuose ir Europos Sąjungos teisės aktuose bei išsamiai atskleisti kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje, ypatumus.

Šio darbo **reikšmė** pasireiškia tuo, kad kolektyvinės derybos valstybės tarnyboje tik pradedamos, todėl svarbu išsamiai išanalizuoti teisės aktus, kurie numato kolektyvinių sutarčių sudarymo valstybės tarnyboje galimybę. Be to, šis darbas reikšmingas tuo, kad jame ne tik analizuojamos, lyginamos teisės aktų normos, valstybės tarnautojų ir darbuotojų galimybės sudarant kolektyvines sutartis, bet ir pateikiama kolektyvinių sutarčių, sudarytų valstybės tarnyboje, turinio analizė. Taip pat nurodomos priežastys, kas įtakoja itin mažą kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje, skaičių. Pateikiami pasiūlymai kaip pakeisti, patobulinti Lietuvos Respublikos teisės aktų normas, reglamentuojančias minėtų sutarčių ypatumus.

Darbo **tyrimo objektas** – yra kolektyvinės sutartys, sudaromos valstybės tarnyboje.

Magistrinio darbo **tikslas** – atskleisti kolektyvinių sutarčių sudarymo ir turinio ypatumus valstybės tarnyboje, nustatyti tokių kolektyvinių sutarčių reikalingumą bei privalumus.

Darbo **uždaviniai** – nustatyto tikslo pasiekimui buvo sprendžiami šie tyrimo metu iškelti uždaviniai:

- 1) atskleisti kolektyvinės sutarties sampratą valstybės tarnyboje;
- 2) apibrėžti valstybės tarnybos sąvoką bei atskleisti santykį su darbo teisiniais santykiais;
- 3) išanalizuoti galimybę sudaryti kolektyvines sutartis valstybės tarnyboje;
- 4) aptarti kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje, šalių ir atstovavimo klausimus;
- 5) atskleisti kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje, turinio ypatumus;
- 6) išanalizuoti galimybę sudaryti aukštesnio lygio kolektyvines sutartis valstybės tarnyboje.

Darbo **šaltiniai** – svarbiausi pozityviosios teisės šaltiniai, kuriais remtasi šiame darbe yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos bei rekomendacijos, Europos socialinė chartija (pataisyta), užsienio valstybių teisės aktai.

Kaip jau buvo minėta, Lietuvos darbo teisės doktrina negali pasigirti išsamesniais bei didesniais darbais, kurie skirti kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje, ypatumams aptarti. Visgi magistro darbui nemažą įtaką turėjo šių autorių darbai: T. Davulio, N. Kasiliausko, R. Krasausko, D. Petrylaitės, V. Tiažkijaus.

Darbe išanalizuoti Konstitucinio Teismo nutarimai, Europos Teisingumo Teismo bei Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimai, susiję su analizuojama tema. Atlikta kolektyvinių sutarčių, sudarytų valstybės tarnyboje, analizė, atskleidžiant minėtų sutarčių ypatumus.

Darbe naudojami **metodai** – nagrinėjant temos iškeltus klausimus buvo naudotasi įvairiais tyrimo metodais bei jų deriniais. Dažniausiai darbe naudotasi šiais tyrimo metodais:

- 1) lyginamasis tyrimo metodas buvo naudojamas atskleisti skirtingus kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje, ypatumus įvairiose užsienio valstybėse, palyginti Lietuvos Respublikos, tarptautinių bei Europos Sąjungos teisės aktų teisės normas;
- 2) istoriniu metodu, kurio pagalba buvo galima analizuoti kai kurių darbo teisės įstatymų, tam tikrų institutų raidą bei pasikeitimus;
- 3) sisteminio metodo pagalba buvo išanalizuoti bei apibendrinti mokslinės literatūros teiginiai, norminiai teisės aktai, padarytos atitinkamos išvados;
- 4) analizės tyrimo metodas buvo naudojamas analizuojant kolektyvinių sutarčių, sudarytų valstybės tarnyboje, turinio ypatumus, pateikiant apibendrinimus.

1. Kolektyvinės sutarties samprata valstybės tarnyboje

1.1. Kolektyvinės sutarties samprata

Norint išanalizuoti kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje, ypatumus, svarbu atskleisti kolektyvinės sutarties sampratą, svarbą reguliuojant darbo teisinius santykius.

Visuotinai pripažįstama, jog darbo santykių egzistavimo pagrindas yra darbuotojų asociacijų laisvė ir teisė į kolektyvines derybas. Kolektyvinės derybos bei jų rezultatas - kolektyvinė sutartis - yra viena iš svarbiausių socialinės partnerystės formų. Tuo tarpu socialinė partnerystė suprantama kaip dvišalis arba trišalis socialinių partnerių bendradarbiavimas, kurio tikslas priimti tiek darbuotojams, tiek darbdaviams palankius sprendimus. Svarbu pažymėti, kad darbdavius bei darbuotojus reikėtų laikyti socialiniais partneriais, kurie siekia kompromiso, derindami prieštarigus interesus, pasirašydami kolektyvines sutartis. Tobulesnės socialinės partnerystės sąlygomis kolektyvinių sutarčių normos iš dalies, o kartais net visiškai pakeičia valstybinį reguliavimą ir net dominuoja darbo teisės šaltinių sistemoje.¹ Pažymėtina, jog teisė laisvai derėtis su darbdaviais dėl esminių darbo sąlygų yra pagrindinis asociacijų laisvės elementas, be to, profesinės sąjungos turi teisę per kolektyvines derybas siekti savo narių gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo.² Taigi kolektyvinė sutartis, atlikdama svarbias teises, ekonomines bei dorovines funkcijas, yra viena iš darbo santykių reguliavimo priemonių.

Kolektyvinė sutartis yra suprantama kaip darbuotojų ir darbdavių susitarimas, kurio siekis pasiekti kompromisą ir suderinti priešingus interesus. Darbo kodekse³ kolektyvinė sutartis apibrėžiama kaip darbdavio ar darbdavių organizacijų ir įmonės darbuotojų kolektyvo ar profesinių sąjungų susivienijimų susitarimas dėl darbo, darbo apmokėjimo, kitų ekonominių ir socialinių sąlygų.

Reikia atkreipti dėmesį į tai, jog Lietuvos Respublikos darbo teisės norminiai aktai nepateikia vieningo kolektyvinės sutarties apibrėžimo (pavyzdžiui Darbo kodekso 50 straipsnio 1 dalyje yra pateikiamas nacionalinės, šakos bei teritorinės kolektyvinės sutarties apibrėžimas, tuo tarpu 59 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta įmonės kolektyvinės sutarties sąvoka). Pabrėžtina, kad Darbo kodekse, kolektyvinė sutartis, nepriklausomai nuo jos sudarymo lygio yra vadinama bendru pavadinimu – kolektyvine sutartimi. Vieningo kolektyvinės sutarties

¹ T. Davulis. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos // Teisė. 1999, Nr. 33(1), P. 5.

² N. Kasiliauskas. Kolektyvinės derybos Lietuvoje. Vilnius, 2005, P. 58.

³ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64 – 2569.

apibrėžimo nepateikia ir Lietuvos darbo teisės doktrina, joje apsiribojama atskirų kolektyvinių sutarčių rūšių apibrėžimais.

Svarbu ir tai, jog Darbo kodeksas nenustato išsamaus sąrašo, kokios sąlygos turėtų būti aptartos kolektyvinėje sutartyje. Darbo kodekso 50 straipsnio 4 dalyje pateikiamas pavyzdinis sąrašas sąlygų, kurios gali būti aptartos nacionalinėje, šakos ar teritorinėje kolektyvinėje sutartyje (pavyzdžiui, darbo apmokėjimo, darbo bei poilsio laiko, kvalifikacijos kėlimo, išdirbto laiko nustatymo ir kitos panašios sąlygos). Tuo tarpu įmonės kolektyvinės sutarties turinį reglamentuoja Darbo kodekso 61 straipsnio 2 dalis. Joje taip pat nurodomas nebaigtinis sąrašas sąlygų ir be šiame straipsnyje išvardytų sąlygų yra minima, jog tai gali būti kitos šalims svarbios darbo, ekonominės ir socialinės sąlygos bei nuostatos. Darbo kodeksas nenumato baigtinio sąrašo sąlygų, nes kitaip būtų pažeistas šalių laisvos valios principas.

Dėmesys atkreiptinas į tai, kad kolektyvine sutartimi aptariant tam tikrus klausimus, išreiškiant tiek darbuotojų, tiek darbdavių valią, negalima pažeisti *in favorem* principo ir nustatyti sąlygų, kurios blogintų darbuotojų padėtį lyginant su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai (nustatinėdamos kolektyvinės sutarties turinį šalys neturi pamiršti Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalies nuostatų – negalioja trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys bei vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Tais atvejais, kai Darbo kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo bei sąžiningumo principais).

Viename iš ekonomikos terminų žodynų nurodoma, kad kolektyvinė darbo sutartis yra rašytinis darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo susitarimas dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių ir ekonominių sąlygų. Jei įmonėje yra sudaryta kolektyvinė sutartis, ji yra taikoma visiems įmonės darbuotojams. Kolektyvinė sutartis palengvina derybų dėl darbo procesą, tačiau mažina darbo rinkos lankstumą, o tai didina nedarbą. Kolektyvinės sutartys gali būti sudaromos ne tik įmonės, bet ir šalies ar kitos teritorijos mastu.⁴

Tarptautinė darbo organizacija (toliau – TDO) savo rekomendacijose ne kartą apibrėžė kolektyvinės sutarties sampratą. TDO rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“⁵ kolektyvinė sutartis yra apibrėžiama kaip rašytinis susitarimas dėl darbo sąlygų ir priėmimo į darbą sąlygų, sudaromas darbdavio, grupės darbdavių arba vienos ar keleto darbdavių organizacijų ir vieno arba keleto darbuotojų organizacijų atstovų, o nesant tokių organizacijų

⁴ R. Vainienė. Ekonomikos terminų žodynas: apie 1400 terminų. Vilnius, 2005, P. 136 – 137.

⁵ TDO rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ [interaktyvus] [žiūrėta 2007.11.14]. Prieiga per internetą: www.ilo.org/ilolex.

– darbuotojų atstovų, kurie tinkamu būdu yra išrinkti ir įgalioti pagal atitinkamos šalies įstatymus. Pažymėtina, jog minėtoje rekomendacijoje pateikta kolektyvinės sutarties samprata yra pernelyg abstrakti ir nevisiškai atitinka kolektyvinės sutarties sampratą, kuri yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos norminiuose aktuose. Esminis skirtumas yra tas, jog Lietuvos įstatymų leidėjas darbo teisinių santykių subjektu sudarant įmonės kolektyvinę sutartį pripažįsta darbuotojų kolektyvą, o profesinė sąjunga ar darbo taryba yra tik darbuotojų kolektyvo atstovai, tuo tarpu TDO standartai kolektyvinės sutarties šalimi pripažįsta profesinę sąjungą.

TDO konvencijoje Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“⁶ kolektyvinės sutarties apibrėžimas nepateikiamas, tačiau nurodoma, kokie yra pagrindiniai kolektyvinės sutarties aspektai, o būtent – numatyta, kad kolektyvinės derybos vedamos siekiant sureguliuoti darbo santykius kolektyvinėmis sutartimis ir šiuo atžvilgiu kviečiama įgyvendinti priemones, kad būtų prisitaikyta įgyvendinti bei plėtoti kolektyvinių derybų procedūrą savanoriškumo pagrindu tarp darbdavių bei darbuotojų organizacijų.

Kalbant apie kolektyvinių sutarčių sampratas užsienio valstybėse, anksčiau Rusijoje galiojusiam įstatyme „Dėl kolektyvinių sutarčių“ buvo įtvirtinta, jog kolektyvinė sutartis – tai teisinis aktas, reguliuojantis socialinius, darbo santykius bei sudaromas tarp įmonės, įstaigos ar kitos organizacinės struktūros darbuotojų ir darbdavio. Šio akto išskirtinumas pasižymi tuo, kad jis reguliuoja santykius įmonės ar įstaigos viduje. Kolektyvinės sutarties sąlygos yra privalomos sutarties šalims ir jos neturi bloginti darbuotojų padėties palyginti su ta, kurią nustato įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Kolektyvinių sutarčių šalimis yra laikomi įmonės, įstaigos darbuotojų atstovai bei darbdavio įgaliotas atstovas.⁷ Šiuo metu galiojančiame Rusijos Federacijos darbo kodekse⁸ kolektyvinė sutartis apibrėžiama kaip teisinis aktas, reguliuojantis socialinius bei darbo santykius organizacijose ir sudaromas darbuotojų bei darbdavių, kuriems atstovauja jų atstovai.

Kanados darbo kodekse⁹ kolektyvinė sutartis suprantama kaip susitarimas dėl darbo ir su juo susijusių sąlygų, sudaromas tarp darbdavio ir derybų tarpininko.

⁶ Valstybės žinios. 1996, Nr. 28 – 674.

⁷ Л. А. Сыроватская. Трудовое право институций // Москва, Юрист. 1998, С. 110.

⁸ Полный сборник кодексов Российской Федерации. Москва. 2006, С. 620.

⁹ Canada Labour Code [interaktyvus] [žiūrėta 2008.03.03]. Prieiga per internetą : http://laws.justice.gc.ca/en/showdoc/cs/L-2//20080303/en?Command=searchadvanced&caller=AD&search_type=bool&shorttitle=labour&day=3&month=3&year=2008&search_domain=cs&showall=L&statuteyear=all&lengthannual=50&length=50.

Latvijos Republikos darbo sutarties įstatymo¹⁰ 17 straipsnyje įtvirtinta, jog kolektyvinė sutartis – tai šalių pasiektas susitarimas, reguliuojantis darbo teisinius santykius, susijusius su darbo organizavimu ir apsauga, darbo laiku, kvalifikacijos kėlimu, socialine apsauga bei kitus klausimus, susijusius su darbo teisiniais santykiais, taip pat numatantis šalių tarpusavio teises ir pareigas.

Tuo tarpu Čekijos Republikos darbo kodekse¹¹ įtvirtinta, jog kolektyvinėmis sutartimis paprastai nustatomos darbo apmokėjimo ir kitos darbo teisės, pavyzdžiui, kolektyvinę sutartį sudariusių šalių teisės ir pareigos. Kolektyvinėse sutartyse negali būti nustatomos atskirų darbuotojų teisės ir pareigos.

Reikia pastebėti, jog kolektyvinės sutarties sampratos pateikiamos tiek nacionaliniuose, tiek tarptautiniuose, tiek užsienio šalių teisės norminiuose aktuose neturi ryškių esminių skirtumų ir dar sykį įtvirtina kolektyvinių sutarčių svarbą reguliuojant darbo, socialinius santykius bei derinant priešingus darbuotojų bei darbdavių interesus.

Apibendrinant galime daryti išvadą, kad pagrindinė kolektyvinės sutarties paskirtis – reglamentuoti darbo, socialines bei ekonomines sąlygas, kartu užpildyti įstatymų spragas. Kolektyvinė sutartis užtikrina papildomas garantijas darbuotojams, turi teigiamą reikšmę ir darbdaviams. Kolektyvinių sutarčių naudingumas darbdaviams pasireiškia tuo, kad jų siekis yra pagerinti produkcijos kokybę, pakelti darbuotojų suinteresuotumą dirbti, kartu ir darbo našumą, kelti darbo organizavimo lygį. Visų minėtų veiksnių rezultatas yra didesnis pelnas darbdaviui. Šalių pasirašyta kolektyvinė sutartis tampa ne tik vietiniu, lokaliu teisės aktu, kurio sutarties šalims privalu laikytis, bet ir darbo teisės šaltiniu.

1.2. Valstybės tarnybos samprata ir atribojimas nuo darbo teisinių santykių

Aptariant kolektyvinės sutarties sampratą valstybės tarnyboje, svarbu išsiaiškinti ir pačios valstybės tarnybos sąvoką, jos vietą, santykį lyginant su darbo teisiniais santykiais. Kalbant apie valstybės tarnybos sampratą, doktrinoje vyrauja kelios nuomonės. Vieni autorių nuomone, valstybės tarnybos santykius reguliuojančios normos sudaro tam tikrą kompleksinį institutą, kadangi jam priklauso tiek konstitucinės, tiek darbo, civilinės bei administracinės teisės normos.¹² Tuo tarpu kiti autoriai mano, jog valstybės tarnybos santykius reglamentuoja ne darbo teisės normos, o teisės šakos, kuri reguliuoja valstybės tarnautojų tarnybos santykius

¹⁰ Latvijos Republikos darbo sutarties įstatymas [interaktyvus] [žiūrėta 2008.02.28]. Prieiga per internetą: http://www.zakon.lv/otrude_ru.htm.

¹¹ Labour Code of Czech Republic (full translation) No. 262 / 2006 Coll. „Zakonic prace“.

¹² A. Andriuškevičius. Administracinės teisės reguliavimo dalyko sudėtis // Teisė. 2000, T. 43, P. 31.

normos (administracinės teisės).¹³ Tačiau žvelgiant į Darbo kodekso 1 straipsnio nuostatą, nustatančią, kad Lietuvos Respublikos darbo kodeksas reglamentuoja darbo santykius, susijusius su šiame Kodekse bei kituose norminiuose teisės aktuose numatytų pareigų įgyvendinimu ir gynyba, galime daryti prielaidą, jog valstybės tarnybos santykiai savo esme yra specifiniai darbo teisiniai santykiai.

Lietuvoje valstybės tarnybos sąvoka pateikiama specialiaame įstatyme - Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatyme (toliau – Valstybės tarnybos įstatymas).¹⁴ Minėto įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad valstybės tarnyba – tai teisiųjų santykių, atsirandančių įgijus valstybės tarnautojo statusą, jam pasikeitus ar jį praradus, taip pat atsirandančių dėl valstybės tarnautojo viešojo administravimo veiklos institucijoje ar įstaigoje, įgyvendinant tam tikros valstybės valdymo srities politiką, koordinuojant įstaigų veiklą, valdant finansinius išteklius, atliekant auditą, priimant ir įgyvendinant teisės aktus, institucijų ar įstaigų sprendimus viešojo administravimo srityje, rengiant projektus, valdant personalą arba turint viešojo administravimo įgaliojimus nepavaldžių asmenų atžvilgiu, visuma. Tuo tarpu asmuo, valstybės tarnautojas – tai fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje bei atliekantis anksčiau minėtą viešojo administravimo veiklą.

Išanalizavus anksčiau pateiktas sąvokas, galime teigti, jog valstybės tarnyba – tai sudėtingas, mišrus teisės institutas, kuris apima tiek konstitucinės, tiek administracinės, tiek darbo teisės normas. Pažymėtina, kad valstybės tarnautojas yra ne tik darbuotojas, bet ir asmuo, kuris įgyvendina viešąjį valdymą bei tarnauja visuomenei. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad viešojo valdymo įgyvendinimas, visų pirma, yra konstitucinė valstybės pareiga. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 5 str. 3 dalyje įtvirtinta, kad „valdžios įstaigos tarnauja žmonėms“. Galime patvirtinti anksčiau iškeltą prielaidą ir daryti išvadą, kad valstybės tarnautojai taip pat yra darbuotojai, tik specifiniai, nes jų veikla visų pirma, yra susijusi su viešojo intereso realizavimu. Vadinas, valstybės tarnyba, kaip teisės institutas pasižymi tuo, kad jam reikalingas specifinis teisinis reguliavimas.¹⁵

Viešojo valdymo funkcijų neįmanoma įgyvendinti be valstybės institucijų ir jose dirbančių asmenų. Tačiau kaip jau buvo minėta, valstybės tarnautojų bei valstybės tarnybos santykiai negali būti reguliuojami grynai tiksliai kaip darbuotojų ir darbdavių santykiai. Pažymėtina tai, kad pareigos, į kurias yra priimami valstybės tarnautojai pasižymi tuo, jog reikalauja, kad valstybės tarnautojai būtų lojalūs ir ištikimi valstybei, sąžiningai tarnautų žmonėms bei užtikrintų valstybinės valdžios efektyvumą. Šioje vietoje galime išvelgti tam

¹³ V. Tiažkijus. Teisėkūros tendencijos: darbo teisė ir valstybės tarnyba // Naujojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso apžvalga. Vilnius: Lietuvos teisėjų mokymo centras. 2003, P. 23 – 25.

¹⁴ Valstybės žinios. 1999, Nr. 66 – 2130.

¹⁵ D. Petrylaitė. Asociacijų laisvė valstybės tarnyboje: norai ir galimybės // Justitia. 2007, Nr. 1, P. 51.

tikrą problemą, neaiškumus, kadangi valdžios institucijas sudaro ir tie asmenys, kurie atlieka technines funkcijas, šių institucijų priežiūrą (pavyzdžiui, valytojai, budėtojai ir pan.) ir neturintys nieko bendro su valstybės valdymu.

Atsižvelgiant į minėtą problemą išskiriamos plačioji bei siauroji valstybės tarnybos sampratos.

- 1) Plačiąja prasme valstybės tarnyba yra suprantama kaip visų valstybės tarnautojų veikla, vykdoma atliekant jiems pavestas funkcijas. Tuo tarpu valstybės tarnautojo sąvoka apima ne tik tuos asmenis, kurie dirba, tiksliau sakant tarnauja, valstybės ar savivaldybės institucijose ar įstaigose bei gauna atlyginimą iš valstybės ar savivaldybės biudžetų, bet apima apskritai visus asmenis, kurie dirba (tarnauja) tokiose institucijose, nepriklausomai nuo jų atliekamų funkcijų;
- 2) Tuo tarpu siaurąja prasme valstybės tarnyba yra suprantama kaip asmenų veikla, kuria yra tiesiogiai įgyvendinama valstybės, jos aparato ar atitinkamos institucijos uždaviniai bei funkcijos valstybės valdymo srityje – tai yra vadinamasis „siauros apimties valstybės tarnybos supratimas“ arba „valstybės tarnybos branduolio koncepcija“.¹⁶

Visgi teisingesnė turėtų būti siauroji valstybės tarnybos samprata, nes kitaip iškiltų klausimas, problema, kuo gi skiriasi asmenys, kurie valstybės ar savivaldybės įmonėje ar įstaigoje dirba valytojais, budėtojais, nuo tų, kurie tokias pat pareigas eina kitose įmonėse ar įstaigose, kodėl vieni yra laikomi valstybės tarnautojais, o kiti tik paprastais darbuotojais dirbančiais pagal darbo sutartis. Be to, valstybės tarnautojai įgyvendina viešojo administravimo funkcijas bei kartu konstitucinę pareigą ir tuo skiriasi nuo asmenų, dirbančių pagal darbo sutartis.

Valstybės tarnybos įstatymas apibrėžia, kad „valstybės tarnautojas“ yra suprantamas kaip fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje ir atliekantis nurodytą viešojo administravimo veiklą. Taigi iš šios sąvokos yra matyti, kad asmenimis, kuriems yra taikomas Valstybės tarnybos įstatymas, yra tik tie asmenys, kurie atlieka viešojo administravimo funkcijas. Pažymėtina, kad minėtas įstatymas neapibrėžia, kas yra laikoma viešuoju administravimu. Šioje vietoje reikėtų remtis Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymu¹⁷, pagal kurį viešasis administravimas - tai įstatymų ar kitų teisės aktų reglamentuojama viešojo administravimo subjektų veikla, skirta įstatymams ir kitiems norminiams aktams įgyvendinti priimant administracinius sprendimus, teikiant įstatymų numatytas administracines paslaugas, administruojant viešųjų paslaugų teikimą ir atliekant

¹⁶ V. Tiažkijus. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai // Justitia. 2004, Nr. 1, P. 47.

¹⁷ Valstybės žinios. 2006, Nr. 77 – 2975.

viešojo administravimo subjekto vidaus administravimą. Pažymėtina, kad tame pačiame įstatyme yra numatyta, kad be viešojo administravimo yra ir vidaus administravimas, kuris yra suprantamas kaip veikla, kuria užtikrinamas viešojo administravimo subjekto savarankiškas funkcionavimas (struktūros tvarkymas, dokumentų, personalo, turimų materialinių ir finansinių išteklių valdymas), kad jis galėtų atlikti viešąjį administravimą. Svarbu yra tai, kad pagal Valstybės tarnybos įstatymą, asmenys, atliekantys vidaus administravimą, nėra laikomi valstybės tarnautojais, nepaisant to, kad jie dirba valstybės valdžios institucijose.

Naudojant istorinį metodą pastebime, jog valstybės tarnyba ne visuomet buvo suprantama taip, kaip dabar, ne visuomet buvo laikomasi siaurosios valstybės tarnybos sampratos. Atkūrus nepriklausomybę, iš pradžių buvo laikomasi plačiosios valstybės tarnybos sampratos. Tai reiškia, kad 1991 m. lapkričio 28 d. priimtas Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas¹⁸ buvo taikomas visiems darbo santykiams – tiek tiems, kurie susiklosto privačiame sektoriuje, tiek valstybės tarnybos santykiams, su tam tikromis nedidelėmis išimtimis. Galime daryti išvadą, kad tuo metu vyravo monizmo koncepcija, tačiau ji truko labai neilgai, tik iki 1995 metų.

Situacija pasikeitė kai buvo priimtas Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas¹⁹, jis svarbus tuo, kad valstybės tarnybos santykius pradėjo reglamentuoti kaip atskirą darbo teisės institutą. Minėtas įstatymas nustatė, kad valstybės valdymo tarnyba buvo laikomas pareigų atlikimas Seimo, Prezidento, Vyriausybės bei kitose valstybės ir savivaldybių institucijose. Tai reiškia, kad minėtas įstatymas buvo taikomas valstybės ir savivaldybių tarnautojams. Tuo tarpu valstybės ir savivaldybių tarnautojais buvo laikomi tokie įstaigų bei organizacijų darbuotojai, kurių atlyginimas buvo mokamas iš valstybės bei savivaldybės biudžeto lėšų bei kurių darbas turėjo įtakos institucijos ar įstaigos veiklai pagal jos kompetenciją. Be kita ko, valdininkų statusą nagrinėjo ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 1997 m. gegužės 6 d. nutarime²⁰ jis pabrėžė, jog valdininkai iš kitų darbuotojų išsiskiria ryšio su valstybe pobūdžiu, o būtent tuo, kad valdininkas yra pilietis, esantis tarnybos santykiuose su valstybės ar savivaldybės institucijomis ir jų pavedimu vykdamas viešosios valdžios funkcijas.

Reikia pažymėti, kad Valdininkų įstatyme valstybės tarnyba buvo suprantama išimtinai siaurąja prasme ir apėmė tik labai mažą dalį asmenų, kurie dirbo valstybės tarnyboje. Minėtas reguliavimas taip pat nebuvo tobulas, nes apėmė labai siaurą ratą valstybės tarnautojų ir taip sukėlė dar daugiau painumo teisiniame reguliavime. Visgi galime išskirti ir teigiamus tokio

¹⁸ Valstybės žinios. 2000, Nr. I-2048.

¹⁹ Valstybės žinios. 1991, Nr. 33 – 759.

²⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. gegužės 6 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymo 16 straipsnio pirmosios dalies 2 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios. 1997, Nr. 40 – 977.

reguliavimo aspektus, jog valstybės tarnautojais nebuvo laikomi asmenys, kurie valstybės ar savivaldybės institucijose, įstaigose atliko aptarnaujančio personalo vaidmenį, pavyzdžiui kurjeriai, budėtojai, valytojos ir pan.

Pirmoji valstybės tarnybos reforma buvo įvykdyta po aštuonerių metų, 1999 metais. Tuo metu buvo priimtas Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, kuris pradėjo reguliuoti valstybės tarnybos santykius. Minėtas įstatymas apibrėžė, kad valstybės tarnyba – tai teisinių santykių tarnyboje visuma, kuri yra reglamentuojama valstybės teisės aktais, nustatančiais valstybės tarnautojo statuso įgijimą, pasikeitimą bei praradimą. Tuo tarpu valstybės tarnautoju buvo laikomas fizinis asmuo, įgijęs valstybės tarnautojo statusą bei valstybės institucijose ar įstaigose atliekantis viešojo administravimo veiklą, atliekantis ūkines ar technines funkcijas arba teikiantis viešąsias paslaugas visuomenei. Taigi pagrindinis kriterijus, kuris nulemdavo ar tam tikras asmuo buvo laikomas valstybės tarnautoju, tai buvo jo darbo vieta, o ne konkrečių funkcijų atlikimas. Tačiau nevertėtų pritarti tokiai nuomonei, kadangi valstybės tarnautojo statusas turėtų būti susijęs su atliekamu funkcijų pobūdžiu, o ne tarnybos vieta. Visgi ir šis įstatymas turėjo nemažai spragų. Tai galime pagrįsti remdamiesi tuo, kad iki šių dienų padaryta daugiau nei 30 šio įstatymo įvairių straipsnių pakeitimų bei papildymų.

Tačiau supratus, kad tokia samprata nėra tobula ir įstatymo taikymas pakankamai komplikuoatas, 2002 m. balandžio 23 d. buvo priimta nauja Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo redakcija, kuri buvo pradėta taikyti nuo 2002 m. liepos 1 d.²¹ Svarbu tai, kad joje vėl buvo grįžta prie siaurosios valstybės tarnybos sampratos, tokios kaip ji suprantama dabar. Reikia atkreipti dėmesį į tai, kad dabartinė įstatymo redakcija, įtvirtindama valstybės tarnautojo sąvoką, apima siauresnį ratą asmenų nei Valstybės tarnybos įstatymas, kuris galiojo iki 2002 metų redakcijos, tačiau platesnė nei ji buvo įtvirtinta 1995 m. Valdininkų įstatyme.

Kalbant apie valstybės tarnybos siaurąją ir plačiąją sampratas, pažymėtina, kad Europos Teisingumo Teismo (toliau – ETT) jurisprudencijoje taip pat yra suformuluotos sąvokos bei taisyklės, kurios yra aktualios apibrėžiant valstybės tarnybos ribas. Šiuo atveju svarbu paminėti 1986 m. liepos 3 d. bylą Nr. 66/85, kurioje ETT pabrėžė, jog įdarbinimas valstybės tarnyboje reiškia tokias pareigas, kurios yra tiesiogiai ar netiesiogiai susijusios su viešosios teisės nustatytų pareigų vykdymu. Taip pat su funkcijų, kurių tikslas yra užtikrinti esminius,

²¹ Valstybės žinios. 1999, Nr. 66 – 2130.

svarbiausius valstybės ar valstybės institucijų interesus, vykdymu bei kurių vykdymas be abejo yra susijęs su asmenų, einančių tas pareigas, lojalumu bei abipusiu ryšiu.²²

TDO ekspertų komisija, išreikšdama savo nuomonę dėl 1949 m. priimtos TDO konvencijos Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ 6 straipsnio, kuris numato, jog valstybės tarnautojams ši konvencija nėra taikoma, pabrėžė, kad valstybės tarnautojo sąvoka labai skiriasi valstybėse priklausomai nuo nacionalinių teisinių sistemų. Visgi jos nuomone, šią sąvoką reikia aiškinti siauriamu būdu – remiantis anglišku tekstu - kuriame kalbama apie valstybės tarnautojus, dirbančius valstybinėje administracijoje. Komiteto nuomone, prie šių asmenų reikia priskirti tik tuos valstybės tarnautojus, kurie, atsižvelgiant į jų atliekamas funkcijas, dirba institucijose, įgyvendinančiose valstybės valdymą. Komitetas taip pat pabrėžia, kad vien tik faktas, jog asmenys yra priskiriami valstybės tarnautojų kategorijai, nėra pakankamas pagrindas, kad juos būtų galima kvalifikuoti kaip tarnautojus, dirbančius valstybinėje administracijoje.²³

Galime daryti išvadą, kad visgi teisingesnė nuomonė būtų valstybės tarnybą suprasti siaurąja prasme. Valstybės tarnautojais turėtų būti laikomi tik tie asmenys, kurie atlikdami pareigas įgyvendina viešojo administravimo funkcijas. Į šią sąvoką neturėtų būti įtraukiami asmenys, kurie dirba valstybės ar savivaldybės institucijose ar įstaigose bei atlieka techninio, administracinio pobūdžio funkcijas, pavyzdžiui valytojai, kurjeriai, budėtojai ir pan.

Lietuvoje šiuo metu galiojantis Valstybės tarnybos įstatymas įtvirtina, kad valstybės tarnautojų pareigybės yra skirstomos į keturias rūšis:

- 1) karjeros valstybės tarnautojai – jie priimami į pareigas neterminuotam laikui ir turi teisę į karjerą valstybės tarnyboje;
- 2) politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojai – jie yra priimami į pareigas valstybės politiko ar kolegialios institucijos įgaliojimų laikui;
- 3) įstaigos vadovai – priimami vadovauti valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai;
- 4) statutiniai valstybės tarnautojai – jų tarnyba yra reglamentuojama įstatymo patvirtintais specialiais statutais, kurie nustato specialias priėmimo į valstybės tarnybą, tarnybos atlikimo, atsakomybės bei kitas su tarnyba susijusias sąlygas. Be kita ko, statutiniai valstybės tarnautojai turi viešojo administravimo įgaliojimus jiems nepavaldžių asmenų atžvilgiu.

²² ETT 1986 m. liepos 3 d. sprendimas byloje 66/85 (Lawrie – Blum vs. Badeno - Viutenbergo žemė) // European Court reports. 1986, p. 02121.

²³ N.Kasiliauskas. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius, 2006, P. 148.

Pažymėtina, jog Valstybės tarnybos įstatymas numato galimybę statutinių valstybės tarnautojų tarnybos santykius reglamentuoti kitaip nei įtvirtina minėtas įstatymas, o atskirais, įstatymo patvirtintais statutais. Šiandien Lietuvoje galioja septyni statutai, kurie reglamentuoja atitinkamų statutinių valstybės tarnautojų socialines bei darbo sąlygas. Lietuvoje statutiniais valstybės tarnautojais yra laikomi policijos pareigūnai, įkalinimo įstaigų prižiūrėtojai, muitininkai, specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnai, valstybės saugumo pareigūnai. Reikia pastebėti, kad Lietuvoje nevienodai yra reglamentuojama ne tik darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, ir valstybės tarnautojų teisinė padėtis, bet taip pat ir atskirų valstybės tarnautojų kategorijų padėtis, jų teisės bei pareigos.

Taigi valstybės tarnyba turėtų būti suprantama siaurąja prasme, o kalbant apie valstybės tarnautojų teisinę padėtį, iš pirmo žvilgsnio atrodytų jog jų padėtis neturėtų skirtis nuo tų, kurie dirba pagal darbo sutartis. Juk tiek darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, tiek valstybės tarnautojai yra priimami tam tikroms pareigoms, jie privalo paklusti nustatytai tarnybos ar darbo tvarkai, jiems yra mokamas teisės aktų nustatyto dydžio darbo užmokestis, jiems privalo būti užtikrintos atitinkamos tarnybos ar darbo sąlygos. Tačiau kaip jau buvo minėta anksčiau, valstybės tarnautojai yra specifiniai darbuotojai, nes jų veikla visų pirma, yra susijusi su viešojo intereso realizavimu, taigi tam reikalingas specifinis teisės reguliavimas. Dėl šios priežasties valstybės tarnybos santykiai darbo įstatymais yra reguliuojami pakankamai siaurai, valstybės tarnautojams netaikoma dauguma garantijų ir teisių, kurios yra numatytos darbo įstatymuose.

1.3. Galimybė sudaryti kolektyvines sutartis valstybės tarnyboje

Europos sąjungos valstybėse kolektyvinės derybos yra pripažįstamos kaip vienas pažangiausių darbo teisinių santykių reglamentavimo būdų. Kolektyvinės derybos yra tiek darbuotojų organizacijų, tiek darbdavių teisė. Pažymėtina, kad kolektyvinės derybos yra pripažįstamos ne tik privačiame sektoriuje, bet ir viešajame, tačiau su tam tikrais apribojimais, išimtimis.

Kalbant apie kolektyvines sutartis, reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad kolektyvinių sutarčių institutas Lietuvoje privačiame sektoriuje buvo žinomas gana seniai. Kolektyvinės derybos vyko bei kolektyvinės sutartys buvo sudarinėjamos dar iki Darbo kodekso įsigaliojimo, tačiau viešajame sektoriuje tokios derybos buvo uždraustos. 1991 metais priimtame Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatyme²⁴ buvo įtvirtinta nuostata, jog

²⁴ Valstybės žinios. 1991, Nr. 12 – 312.

kolektyvines sutartis leidžiama sudaryti tik asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartis. Tame pačiame įstatyme buvo teigiama, kad kolektyvinės sutartys nėra sudaromos su valdininkais, kurių statusą apibrėžė tuo metu galiojęs Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas.

1999 metais Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymą pakeitė Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas.²⁵ Tačiau šis įstatymas taip pat nenumatė galimybės sudaryti kolektyvines sutartis valstybės tarnyboje. Buvo remiamasi minėto įstatymo 5 straipsniu, kuris esant spragai nukreipė į bendruosius darbo įstatymus. Pažymėtina, kad tuo metu kolektyvines sutartis ir susitarimus vis dar reguliavo 1991 m. priimtas Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas, jame tebegaliojo anksčiau minėta nuostata, kuri draudė sudaryti kolektyvines sutartis su valstybės ar savivaldybės valdininkais (valstybės tarnautojais). Remiantis išdėstytomis aplinkybėmis galime daryti išvadą, kad įsigaliojus Valstybės tarnybos įstatymui, ratas asmenų, kuriems buvo draudžiama sudaryti kolektyvines sutartis, dar labiau išsiplėtė. Tokia situacija susidarė todėl, kad Valstybės tarnybos įstatymas labai išplėtė valstybės tarnautojo sampratą – jais buvo laikomi visi asmenys, dirbantys valstybės ar savivaldybės institucijose ar įstaigose, nepriklausomai nuo jų atliekamų funkcijų pobūdžio (plačioji valstybės tarnybos samprata).

2003 metais įsigaliojo Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kuris pakeitė iki tol galiojusį Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymą. Pažymėtina, kad Darbo kodeksas jau numatė galimybę sudaryti kolektyvines sutartis ne tik asmenims, kurie dirba pagal darbo sutartis, bet ir krašto apsaugoje, policijoje ir valstybės tarnyboje. Tačiau Darbo kodekso 59 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta nuostata, jog kolektyvinių sutarčių, kurias sudaro minėti asmenys, ypatumus numato įstatymai, kurie reglamentuoja tų tarnybų veiklą. Dėl šios priežasties Valstybės tarnybos įstatymas buvo papildytas 5¹ straipsniu, kuris skirtas kolektyvinių sutarčių sudarymo valstybės tarnyboje reglamentavimui. Taigi dabartinė Valstybės tarnybos įstatymo redakcija numato galimybę sudaryti kolektyvines sutartis ir valstybės tarnyboje.

Valstybės tarnybos įstatymo 4 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta nuostata, jog statutiniams valstybės tarnautojams Valstybės tarnybos įstatymo nuostatos taikomos tik tiek, kiek jų statuso nereglamentuoja atskiri specialūs statutai bei Diplomatinės tarnybos įstatymas²⁶. Tai reiškia, kad esant kolizijai tarp Valstybės tarnybos įstatymo bei atskirų statutų ar Diplomatinės tarnybos įstatymų nuostatų, turėtų būti taikomi pastarieji, specialiųjų teisės aktų taikymas bendrųjų atžvilgiu. Tačiau, jei statutai ar Diplomatinės tarnybos įstatymas nereglamentuoja tam tikrų klausimų, turi būti taikomos Valstybės tarnybos įstatymo

²⁵ Valstybės žinios. 1999, Nr. 66 – 2130.

²⁶ Valstybės žinios. 1999, Nr. 7-140.

nuostatos. Kalbant apie kolektyvines sutartis valstybės tarnyboje, pastebima, kad nei statutai, nei Diplomatinių tarnybos įstatymai to nereglamentuoja, todėl turi būti taikomas Valstybės tarnybos įstatymas, ir visi ypatumai, susiję su kolektyvinėmis sutartimis, derybomis, yra vienodi visiems valstybės tarnautojams: tiek statutiniais, tiek ir ne statutiniais.

Kolektyvinių sutarčių sudarymo galimybė numatyta ir tarptautiniuose dokumentuose. Visų pirma reikia paminėti šias svarbiausias TDO konvencijas, susijusias su kolektyvinėmis derybomis ir kolektyvinių sutarčių sudarymu:

- 1) 1948 m. TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ (Lietuva ratifikavusi);²⁷
- 2) 1949 m. TDO konvencija Nr. 98 „Dėl darbuotojų teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas“ (Lietuva ratifikavusi);²⁸
- 3) 1978 m. TDO konvencija Nr. 151 „Dėl darbo santykių valstybės tarnyboje“ (Lietuva neratifikavusi);²⁹
- 4) 1981 m. TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ (Lietuva ratifikavusi).³⁰

Kalbant apie vienijimosi laisvės teisę valstybės tarnautojams bei tarnautojų organizacijoms, ji buvo pripažinta gana anksti, dar 1948 metais TDO konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. Šioje konvencijoje pabrėžiama, jog organizacijos turėtų ieškoti tinkamesnių priemonių remti savo narių interesus ir siekti, kad būtų pripažinta teisė vesti kolektyvines derybas bei streikuoti. Pažymėtina, kad daugelyje šalių ši teisė įgyvendinama ir valstybės tarnyboje. Tai rodo, kad įvairios socialinės grupės siekia lygybės tuo požiūriu, kad nori to paties lygmens, kai kalbama apie gerovę, kurią lemia valstybės suklestėjimas, ir apie galimybę naudotis priemonėmis, leidžiančiomis kiekvienam pagerinti savo padėtį.³¹ Minėta konvencija numato, kad darbuotojai ir darbdaviai be jokių išimčių turi teisę pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaudamiesi tik tų organizacijų taisyklėmis. Žodžiai „be jokių išimčių“ reiškia, kad konvencija suteikia teisę stoti į organizacijas dirbantiems tiek privačiame sektoriuje, tiek ir viešajame sektoriuje.

Analizuojant kitą, 1949 metais priimtą konvenciją Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ valstybės tarnautojai,

²⁷ Valstybės žinios. 1996, Nr. 27 – 653.

²⁸ Valstybės žinios. 1996, Nr. 66 – 2130.

²⁹ TDO konvencija Nr. 151 „Dėl darbo santykių valstybės tarnyboje“ [interaktyvus] [žiūrėta 2007.12.07]. Prieiga per internetą: www.socmin.lt/get_file.php?file=RTpcXEluZXRwdWJcXFNtYXJ0d2ViL3NvYy9tL21fZmlsZXMvd2ZpbGVzL2ZpbGUyNTYuZG9jO.

³⁰ Valstybės žinios. 1996, Nr. 30 – 740.

³¹ I. Nekrošius, et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. T. 1. Vilnius: Justitia, 2003, P. 88.

dalyvaujantys valdant valstybę, nurodyti kaip grupė, kuriai ši konvencija netaikoma (konvencijos 6 straipsnis), taigi jiems negalioja skatinimas visokeriopai plėtoti „savarankiškas derybas“ siekiant sureguliuoti darbo sąlygas (konvencijos 4 straipsnis).

Tačiau kalbant apie valstybės tarnautojus, kurie valdo valstybę, mes susiduriame su tam tikra problema, nes skirtingose TDO valstybėse labai skiriasi valstybės tarnautojo sąvoka pagal tų valstybių nacionalinius teisės aktus, todėl problematiškas tampa konvencijos 6 straipsnio taikymas. Konvencijos angliška jame tekste valstybės tarnautojai suprantami kaip tie asmenys, kurie dirba valstybinėje administracijoje. Tai tik tai tokie valstybės tarnautojai, kurių funkcijos yra tiesiogiai susijusios su darbu institucijose, įgyvendinančiose valstybės valdymą, pavyzdžiui ministerijose. Vadinasi, tokiems asmenims nebus taikoma TDO konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. Tačiau ši konvencija pilna apimtimi taikoma tiems asmenims, kurie dirba valstybės įmonėse bei įstaigose pagal darbo sutartis. Taigi darytina išvada, jog ši konvencija netaikoma tik tai tiems valstybės tarnautojams, kurių funkcijos yra susijusios su tiesioginiu dalyvavimu valdant įmonę.

TDO Asociacijų laisvės komitetas pabrėžė, jog TDO konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ nėra aiškinama kaip bloginanti valstybės tarnautojų teises bei statusą, ir neigia galima šios konvencijos ir konvencijos Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ konfliktą. Komiteto nuomone, konvencija Nr. 98 išsaugo visas valstybės tarnautojams garantuotas teises, susijusias su jų profesinių interesų atstovavimu, numatytas konvencijoje Nr. 87. Komitetas taip pat pabrėžia, jog šis argumentas, kad konvencijos Nr. 87 sąlygų veikimas yra ribotas, jeigu daroma nuoroda į konvencijos Nr. 98 6 straipsnį, prieštarauja šio straipsnio, kuris numato tik kolektyvinių derybų teisės ribojimus, nuostatomis.³²

Praėjus 30 metų, 1978 metais buvo priimta dar viena TDO konvencija Nr. 151 „Dėl darbo santykių valstybės tarnyboje“, iš valstybių reikalaujama plėtoti derybų mechanizmą arba taikyti kitus metodus, kurie leistų valstybės tarnautojų atstovams dalyvauti nustatant sąlygas valstybės tarnyboje.³³ Būtent ši konvencija ir nustato, kad valstybės tarnautojai, tiksliau jų atstovai gali derėtis, taip nustatyti sąlygas, susijusias su įdarbinimu bei sudaryti kolektyvines sutartis. Pastebėtina, jog minėta konvencija aiškiausiai įtvirtina kolektyvinių sutarčių sudarymo galimybę valstybės tarnyboje, šioje konvencijoje kolektyvinės derybos interpretuojamos plačiau nei kitose TDO konvencijose. Kolektyvinės derybos - tai bet kokios

³² N. Kasiliauskas. Kolektyvinės sutartys valstybės tarnyboje // Teisė. 2005, Nr. 55, P. 35.

³³ I. Nekrošius, et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. T. 1. Vilnius: Justitia, 2003, P. 88.

formos – formalūs ar neformalūs – svarstymai, kuriais siekiama susitarimo bei pabrėžiama būtinybė dėti visas pastangas, kad susitarimas būtų pasiektas.

Atribojant asmenis, kuriems taikoma konvencija Nr. 98 (asmenims, kurių santykiai pagrįsti darbo sutartimi), o kuriems konvencija Nr. 151 (taikoma valstybės tarnybos santykiams), reikėtų dar kartą pabrėžti, kad TDO Asociacijų laisvės komitetas pritaria, kad valstybės tarnautojai turi būti apibrėžiami suprantant juos siaurąja prasme, o būtent, kad jais turėtų būti laikomi asmenys, kurių funkcijos valstybės ir savivaldybių institucijose, susijusios su viešuoju administravimu, jų veikla atsakingesnė, kadangi susijusi su visais šalies gyventojais.³⁴

Tačiau TDO kolektyvinių sutarčių reglamentavimas minėtomis konvencijomis neapsiribojo. 1981 m. buvo priimta konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“. Konvencijos 1 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, jog ši konvencija taikoma visose ekonominės veiklos šakose. Darytina išvada, kad jos taikymo sritis yra daug platesnė nei konvencijos Nr. 98. Pastaroji taikoma tik tiems asmenims, kurie dirba pagal darbo sutartis. Be to, jos veikimo sritis platesnė taip pat net už konvencijos Nr. 151, kuri taikoma valstybės tarnautojams. Tiksliau pasakius, konvencija Nr. 154 apima konvencijų Nr. 98 bei Nr. 151 taikymo sritis ir yra taikoma visiems asmenims, susijusiems su darbo santykiais, tiek dirbantiems viešajame sektoriuje, tiek ir privačiame. Teiginį, jog ši konvencija taikoma ir valstybės tarnautojams, patvirtina pačios konvencijos tekstas, o būtent 1 straipsnio 3 dalis, kurioje nustatyta, kad specialius šios konvencijos ypatumus valstybinei tarnybai gali nustatyti nacionaliniai įstatymai ar kiti norminiai aktai arba nacionalinė praktika. Tai reiškia, kad valstybės narės yra įpareigos užtikrinti sąlygas ne vien tik konsultacijoms, bet yra įpareigos skatinti kolektyvines derybas. Be to, konvencijoje pabrėžiama dar ir tai, kad priemonės, kurių imamasi kolektyvinėms deryboms skatinti, nustatomos bei taikomos taip, kad nepažeistų kolektyvinių derybų laisvės.

Taigi galime teigti, jog TDO priėmė nemažai konvencijų, kurios yra reikšmingos kalbant apie kolektyvines derybas, numato kolektyvinių sutarčių sudarymo galimybę valstybės tarnyboje. Ypatingai reikšminga TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“, kadangi ji įtvirtina daug normų, sąlygų, kurios yra palankios sprendžiant problemas, susijusias su kolektyvinių sutarčių sudarymu valstybės tarnyboje.

³⁴ N. Kasiliauskas. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius, 2006, P. 151.

Be abejo kolektyvinių sutarčių sudarymas yra reguliuojamas ir Europos regiono lygiu. Svarbiausi teisės aktai šiuo klausimu yra šie: Europos socialinė chartija (pataisyta)³⁵ bei Europos sąjungos pagrindinių teisių chartija.³⁶

Europos socialinėje chartijoje, kaip ir TDO konvencijose įtvirtintos nuostatos pagal kurias valstybės narės yra įpareigosios imtis priemonių, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į kolektyvines derybas. Valstybės turi skatinti darbuotojų bei darbdavių konsultacijas. Tai numato chartijos 6 straipsnis ir tai reiškia, jog valstybė turi pareigą skatinti konsultacijas tik tuo atveju, jeigu jos nevyksta, o nesikišti tuo atveju, jei konsultacijos jau vyksta.

Be to, pažymėtina, kad šis chartijos straipsnis taikomas tik tokioms konsultacijoms, kuriose dalyvauja visos šalys, tiek darbuotojai, tiek darbdaviai, tiek Vyriausybė, tai reiškia, jog jis netaikomas jei konsultacijos, pavyzdžiui, vyksta tik tarp darbdavio ir Vyriausybės. Konsultacijos turi vykti tiek nacionaliniu, tiek regioniniu, tiek įmonės lygiu. Pažymėtina, kad chartijoje kaip ir TDO konvencijoje Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ kalbama bendrai apie darbuotojus bei darbdavius. Tai reiškia, kad ji taikoma ir valstybės tarnautojams, jiems numatyta galimybė dalyvauti kolektyvinėse derybose bei sudarinėti kolektyvines sutartis.

Jau minėtame chartijos 6 straipsnio 2 punkte įtvirtinta nuostata, jog šalys įsipareigoja skatinti, kai tai yra būtina ir tikslinga, sukurti savanoriškų derybų tarp darbdavių arba darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų mechanizmą, siekiant kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas. Taigi darytina išvada, jog tokia nuostata turi būti aiškinama ne tik kaip įpareigojanti šalis užtikrinti kolektyvinių sutarčių sudarymo laisvę, bet ir imtis priemonių, kurios skatintų kolektyvinių sutarčių sudarymą, kai pačios šalys to nesiima. Tačiau pabrėžtina, jog tai jokių būdu nereiškia, kad valstybės gali versti sudaryti kolektyvines sutartis, nes tokiu atveju tai reikštų darbuotojų ir darbdavių laisvos valios pažeidimą.

Apibendrinus galime daryti išvadą, jog skirtingai nei TDO konvencijos, minėtas Europos socialinės chartijos straipsnis nenumato išimčių, kurios būtų susijusios su kolektyvinėmis derybomis, kolektyvinių sutarčių sudarymu valstybės tarnyboje. Joje kalbama tiek apie santykius, pagrįstus darbo sutartimis, tiek valstybės tarnybos santykius. Išimčių galima įžvelgti nebent chartijos G straipsnyje, kuriame įtvirtinta nuostata, jog chartijos I dalyje išdėstytų teisių ir pareigų veiksmingas taikymas ir II dalyje numatytas praktinis jų įgyvendinimas negali būti varžomas ar ribojamas, išskyrus apribojimus, kuriuos nustato

³⁵ Europos sąjungos socialinė teisė. Teisės aktų rinkinys. Teisinės informacijos centras. Vilnius, 2004, P.87.

³⁶ Europos sąjungos pagrindinių teisių chartija [interaktyvus] [žiūrėta 2008. 02. 26]. Prieiga per internetą http://eur-lex.europa.eu/lt/treaties/dat/32007X1214/hm/2007_03LT.01000101.htm.

įstatymas ir kurie yra būtini demokratinėje visuomenėje siekiant apsaugoti kitų teises ir laisves arba viešąją tvarką, nacionalinį saugumą, žmonių sveikatą bei dorovę.

Taigi Europos socialinė chartija yra pagrindinis dokumentas, kuris Europos lygmeniu reglamentuoja kolektyvines derybas, kolektyvinių sutarčių sudarymą ne tik privačiame sektoriuje bet ir valstybės tarnyboje. Tačiau kalbant apie Europos lygmens teisės aktus, taip pat svarbi yra Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. Jos II – 88 straipsnyje nurodyta, kad darbuotojai ir darbdaviai arba atitinkamos jų organizacijos pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką turi teisę derėtis ir atitinkamu lygiu sudaryti kolektyvinius susitarimus. Pastebėtina, kad minėtas teisės aktas nenumato ribojimo sudaryti kolektyvines sutartis valstybės tarnyboje, tačiau detaliau šio klausimo taip pat nereglamentuoja, o nukreipia į nacionalinius teisės aktus.

Naudojant istorinį metodą, matome, kad iki Darbo įsigaliojimo, iki 2003 metų, Lietuvoje nebuvo numatyta galimybė sudaryti kolektyvines sutartis, kurios yra itin svarbios reguliuojant darbo bei socialinius santykius, valstybės tarnyboje. Tačiau šiuo metu Lietuvoje įtvirtintos teisės normos, reglamentuojančios kolektyvinių sutarčių sudarymą valstybės tarnyboje, atitinka reglamentavimą, kuris įtvirtintas TDO rekomendacijose, konvencijose bei Europos lygmens teisės aktuose. Kolektyvinių sutarčių sudarymo galimybė numatoma ne tik privačiame, bet ir viešajame sektoriuje. Be abejo, kolektyvinės sutartys, sudaromos valstybės tarnyboje, pasižymi tam tikrais ypatumais, kurie bus aptarti kitame darbo skyriuje.

2. Kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje, ypatumai

Kaip jau buvo minėta, Valstybės tarnybos įstatymo 5¹ straipsnis numato kolektyvinių sutarčių sudarymo galimybę valstybės tarnyboje. Jame įtvirtinta nuostata, jog kolektyvinė sutartis yra darbdavio ir valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos valstybės tarnautojų rašytinis susitarimas dėl tarnybos (darbo) ir kitų socialinių bei ekonominių garantijų. Žinoma, jog teisė vesti kolektyvines derybas yra pripažįstama ne tik privačiame, bet ir viešajame sektoriuje su tam tikromis išimtimis. Tačiau reikia pabrėžti, kad kolektyvinės sutartys, sudaromos valstybės tarnyboje, pasižymi tam tikrais ypatumais, skiriasi nuo kolektyvinių sutarčių sudaromų privačiame sektoriuje.

Prieš pradėdant kalbėti apie atskirus tokių kolektyvinių sutarčių ypatumus, svarbu išsiaiškinti, kada ir kokia apimtimi yra taikomi specialūs valstybės tarnautojų tarnybos santykius reglamentuojantys įstatymai, o kada bendrieji darbo įstatymai bei kiti teisės aktai. Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsnis numato, kad darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tik tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas. Galime daryti išvadą, kad minėtas įstatymas, jame įtvirtintos nuostatos yra laikomos specialiomis, palyginus su tomis, kurios yra įtvirtintos darbo ir socialines garantijas reglamentuojančiuose įstatymuose bei kituose teisės aktuose. Vadinasi, jei tam tikras klausimas yra numatytas, sureguliuotas Valstybės tarnybos įstatyme, jo nuostatomis ir reikėtų vadovautis, ir tik tuo atveju, jei minėtame įstatyme numatytų nuostatų nepakanka arba jis išvis nenumato tam tikrų klausimų, susijusių su valstybės tarnautojų statusu bei socialinėmis garantijomis, tuomet kaip papildomas reguliatorius turėtų būti taikomi bendrieji darbo įstatymai. Be abejo, čia mes susiduriame su dar viena problema, ar visuomet, kai tam tikro klausimo nereglamentuoja, Valstybės tarnybos įstatymas, turi būti taikomi bendrieji darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai. Juk galbūt viena ar kita garantija, ar teisė išvis nepriklauso valstybės tarnautojams, į šį klausimą pabandydysime atsakyti šiek tiek vėliau.

2.1. Kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje, šalis

Kiekviena kolektyvinė sutartis, sudaroma tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuje turi savo šalis, atstovus, kurie dėl tokios sutarties derėjosi bei tokią sutartį sudarė. Kalbant apie kolektyvinės sutarties, sudaromos valstybės tarnyboje, šalis, Valstybės tarnybos įstatymo 5¹ straipsnis įtvirtina, kad valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos kolektyvinės sutarties

šalys yra darbdavys bei valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos valstybės tarnautojai. To paties straipsnio 2 dalyje yra nurodomi kolektyvinės sutarties šalių atstovai ir teigiama, jog sudarant kolektyvinę sutartį valstybės tarnyboje, darbdaviui atstovauja valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovas arba jos įgaliotas asmuo, o valstybės tarnautojams atstovauja valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikianti profesinė sąjunga. Pažymėtina, kad valstybės ir savivaldybės institucijos ar įstaigos suprantamos kaip atstovaujamosios, valstybės vadovo, vykdomosios, teisminės valdžios institucijos, teisėsaugos institucijos ar įstaigos, audita, kontrolę (priežiūrą) atliekančios institucijos ir įstaigos, kurios yra finansuojamos iš valstybės ar savivaldybių biudžetų bei valstybės pinigų fondų ir kurioms įstatymai suteikia viešojo administravimo įgaliojimus.³⁷

Tuo tarpu Darbo kodekso 60 straipsnis reglamentuoja įmonės kolektyvinės sutarties šalis bei jų atstovus ir nustato, kad įmonės kolektyvinės sutarties šalys yra darbuotojų kolektyvas bei darbdavys. Sudarant sutartį, pastaruosius atstovauja įmonėje veikianti profesinė sąjunga bei įmonės vadovas arba įgalioti administracijos pareigūnai. Tuo atveju jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos profesinei sąjungai, kolektyvinė sutartis gali būti sudaroma tarp darbdavio ir darbo tarybos.

Tam tikras neaiškumas, problema iškyla tuo atveju, kai mes kalbame apie valstybės tarnautojų atstovus. Kaip jau buvo minėta, sudarant kolektyvinę sutartį, valstybės tarnautojams atstovauja valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikianti profesinė sąjunga. Taigi mes turime vienintelį valstybės tarnautojų atstovą – profesinę sąjungą.

Valstybės tarnybos įstatymo 16 straipsnis reglamentuoja valstybės tarnautojų teises, ir viena iš tokių teisių minima valstybės tarnautojo teisė būti profesinių sąjungų, organizacijų ar susivienijimų nariais, taip pat politinių partijų ar organizacijų nariais, ne tarnybos (darbo) laiku, išskyrus valstybės tarnautojus, atliekančius savivaldybės tarybos nario pareigas, dalyvauti politinėje veikloje. Pagal to paties straipsnio 7 dalį, tokie valstybės tarnautojai (kurie yra profesinių sąjungų atstovais) turi teisę dalyvauti sprendžiant valstybės tarnautojų vertinimo, pareigų paaukštinimo, tarnybinių nuobaudų skyrimo klausimus, taip pat dalyvauti profesinių sąjungų organizacinėje veikloje. Taigi kaip matome, įstatymas įtvirtina valstybės tarnautojų teisę būti profesinių sąjungų nariais, tačiau nieko nemini apie darbo tarybas.

Tuo tarpu Darbo kodeksas numato dvi alternatyvas: kolektyvinėse derybose darbuotojų kolektyvą gali atstovauti ir kolektyvinę sutartį sudaryti arba įmonėje veikianti profesinė sąjunga, arba Darbo kodekso numatytais atvejais – darbo taryba.

³⁷ Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 77 – 2975.

Pažymėtina, jog darbo taryba nėra darbuotojų organizacija. Darbo taryba yra tik renkami darbuotojų atstovai.³⁸ Įstatymai nenumato galimybės rinkti darbo tarybas tose įmonėse, kur yra veikiančios profesinės sąjungos. Taigi darbo tarybų veikla yra iš dalies ribota, nes darbo tarybų kompetencija sudaryti kolektyvines sutartis galima tik tuo atveju, jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė atstovavimo funkcijos šakos profesinei sąjungai. Tokia nuostata įtvirtinta Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo³⁹ 3 straipsnio 1 dalyje. Tai dar kartą patvirtina Lietuvoje egzistuojančią principinę nuostatą, kad prioritetiniu laikomas toks darbuotojų atstovavimas, kai jiems atstovauja profesinė sąjunga, o tai reiškia, kad jei įmonėje yra veikianti profesinė sąjunga, darbo taryba negalės būti sudaroma.⁴⁰

Visgi darbuotojų atstovais, kai mes kalbame apie darbo santykius, kuriuos reglamentuoja Darbo kodeksas, gali būti ne tik profesinės sąjungos, bet ir darbo tarybos. Akivaizdžiai iškyla klausimas, ar gali būti sudaromos darbo tarybos valstybės tarnyboje? Valstybės tarnybos įstatymas numato galimybę, kad valstybės tarnautojų interesus darbo ir socialiniais klausimais atstovauja profesinės sąjungos. Vadinasi, pastarasis įstatymas reglamentuoja valstybės tarnautojų kolektyvinių atstovų klausimą, todėl negali būti taikomi darbo įstatymai, nes pastarieji taikomi tik tuomet, kai tam tikro klausimo nereglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas. Taigi valstybės tarnautojų atstovais yra tik profesinės sąjungos.

Tačiau šis klausimas yra diskutuotinas. Juk gali susiklostyti tokia situacija, kai valstybės ar savivaldybės įstaigoje ar įmonėje veikianti profesinė sąjunga dar nėra pakankamai išsivysčiusi arba jos išvis nėra toje įmonėje ar įstaigoje. Taigi tokiu atveju valstybės tarnautojai neturės savo atstovų, kurie galės atstovauti jų interesus vedant kolektyvines derybas bei sudarant kolektyvines sutartis, o tai savo ruožtu reikš, kad valstybės tarnautojai turi daug mažiau teisių, negu asmenys dirbantys pagal darbo sutartis. Kolektyvinių derybų teisė bei kolektyvinių sutarčių sudarymas neteks savo prasmės, nes nebus valstybės tarnautojų atstovų, kurie turės kompetenciją sudaryti kolektyvines sutartis bei atstovauti valstybės tarnautojų interesus. Tačiau prisiminant tai, kad darbo tarybų dalyvavimas kolektyvinėse derybose yra veikiau išimtis nei taisyklė, negalime teigti, jog valstybės tarnautojai absoliučiai neturi galimybės sudaryti kolektyvines sutartis, kadangi neturi atstovų, kurie būtų kompetentingi tai padaryti. Lietuvos Respublikos teisės aktai numato galimybę valstybės tarnautojams turėti savo atstovus – profesines sąjungas. Taigi pažymėtina, kad profesinės sąjungos yra laikomos pagrindiniu darbuotojus (bei vieninteliu valstybės

³⁸ N. Kasiliauskas. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius // *Justitia*. 2005, Nr. 2 (56), P. 37.

³⁹ Valstybės žinios. 2004, Nr. 164-5972.

⁴⁰ D. Petrylaitė. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo komentaras // *Justitia*. 2007, Nr. 3, P. 42.

tarnautojus) atstovaujančiu subjektu, dalyvaujančiu kolektyvinėse derybose bei sudarant kolektyvines sutartis.

Galimybę atstovauti valstybės tarnautojų interesus, sudaryti profesines sąjungas valstybės tarnyboje numato ir TDO teisės aktai. Visų pirma svarbu paminėti TDO konvenciją Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas“. Minėtos konvencijos 2 straipsnis numato, kad darbuotojai bei darbdaviai be jokių išimčių turi teisę pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaudamiesi tik tų organizacijų taisyklėmis. Pažymėtina tai, kad šios konvencijos parengiamųjų darbų metu buvo akcentuojama, kad asociacijų laisvė yra garantuojama ne tik privataus sektoriaus darbuotojams, bet ir valstybiniame sektoriuje bei valstybės tarnyboje dirbantiems, tarnaujantiems asmenims.⁴¹ Vadinasi, valstybės tarnautojai, kaip ir asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis, turi teisę steigti profesines sąjungas, kurios atstovautų jų interesus.

TDO komitetas, kurio kompetencija yra nagrinėti skundus dėl asociacijų laisvės pažeidimų, taip pat ne kartą konstatavo, kad valstybės tarnautojai, kaip ir bet kokie kiti darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, turi teisę savo pasirinkimu formuoti organizacijas bei vienytis į jas.⁴²

Vadinasi, galime daryti išvadą, kad draudimas valstybės tarnautojams vienytis į profesines sąjungas, būtų suprantamas kaip diskriminavimas, kadangi valstybės tarnautojai turėtų mažiau teisių negu asmenys, dirbantys privačiame sektoriuje. O tai reikštų, jog tokia situacija būtų nesuderinama su minėtos TDO konvencijos Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas“ nuostatomis. Be kita ko, valstybės priimdamos įstatymus turi nepamiršti, kad nacionaliniai įstatymai negali pažeisti minėtos konvencijos nuostatų, kurios įtvirtina galimybę steigti bei vienytis į organizacijas ne tik privačiame, bet ir viešajame sektoriuje.

Pažymėtina, kad Valstybės tarnybos įstatymo 16 straipsnis numato valstybės tarnautojų teisę būti profesinių sąjungų, organizacijų ar susivienijimų nariais, taip pat politinių partijų ar organizacijų nariais, ne tarnybos (darbo) laiku, išskyrus valstybės tarnautojus, atliekančius savivaldybės tarybos nario pareigas, dalyvauti politinėje veikloje. O tai reiškia, kad minėtos įstatymo nuostatos yra suderinamos su TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas“, kadangi numato galimybę valstybės tarnautojams be jokio išankstinio leidimo steigti ir vienyti organizacijas.

Tačiau svarbu paminėti ir TDO rekomendaciją Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“. Minėtoje rekomendacijoje pabrėžiamas darbuotojų organizacijų vaidmuo, kaip vienos iš

⁴¹ N. Kasiliauskas. Asociacijų laisvės įgyvendinimo valstybės tarnyboje, policijoje ir kariuomenėje ypatumai // Teisė. 2005, Nr. 55, P. 19.

⁴² Constitution of the international labour organization. Geneva, 1998, p. 121.

kolektyvinių derybų šalies ir nurodoma, jog, atsižvelgiant į padėtį tų šalių, kuriose profesinės sąjungos dar nepasiekė pakankamo, atitinkamo išsivystymo lygio, galimybę sudaryti kolektyvines sutartis turėtų gauti renkami darbuotojų atstovai tuo atveju, kai nėra darbuotojų organizacijų.⁴³ Tačiau Lietuvos įstatymų leidėjas Valstybės tarnybos įstatyme nenumatė galimybės rinkti darbo tarybos valstybės ar savivaldybės įmonėje ar įstaigoje kurioje nėra veikiančios profesinės sąjungos. Vadinasi, darytina išvada, kad valstybės tarnautojus sudarant kolektyvines sutartis, atstovauja vienintelis atstovas – toje valstybės ar savivaldybės institucijose ar įstaigoje veikianti profesinė sąjunga, o jeigu jos nėra, joks kitas valstybės tarnautojų atstovas neturi teisės atstovauti jų interesus ir sudaryti kolektyvines sutartis.

Kalbant apie Europos Tarybos dokumentus, svarbu paminėti Europos socialinę chartiją. Jos 5 straipsnis, kuris kalba apie teisę jungtis į organizacijas, įtvirtina, jog siekdamas užtikrinti arba skatinti darbuotojų ir darbdavių laisvę kurti vietines, nacionalines ar tarptautines organizacijas savo ekonominiams ar socialiniams interesams ginti ir stoti į šias organizacijas, šalis įsipareigoja savo nacionalinės teisės normomis nevaržyti šios laisvės arba jų netaikyti taip, kad ją varžytų. Vadinasi, galime drąsiai teigti, jog šis chartijos straipsnis neriboja asociacijų laisvės valstybės tarnyboje, nedraudžia valstybės tarnautojams steigti ir vienyti į profesines sąjungas.

Tuo tarpu Europos Sąjungos sutarties III – 104 straipsnio 6 dalis numato klausimus, kurių Bendrija negali reguliuoti, remiantis šiuo straipsniu. Tačiau svarbu yra tai, kad Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos II- 12 straipsnis numato, kad kiekvienas turi teisę laisvai vienyti, o taip pat kartu su kitais laisvai vienyti į visų lygių organizacijas, ypač politinėje bei profesinėje ir pilietinėje srityse. Kartu tai reiškia, kad kiekvienas gali laisvai steigti profesines sąjungas bei į jas soti, siekdamas apginti savo interesus.⁴⁴

Taigi galime teigti, jog Valstybės tarnybos nuostatos, įtvirtinančios valstybės tarnautojų teisę būti profesinių nariais, atitinka tiek TDO, tiek Europos Sąjungos teisės aktus. Kadangi Valstybės tarnybos įstatymas reglamentuoja valstybės tarnautojų atstovavimo klausimą ir numato vienintelį valstybės tarnautojų atstovą – profesinę sąjungą, tokiu atveju negali būti taikomi bendrieji darbo įstatymai, numatantys kad darbuotojų atstovu gali būti ne tik profesinė sąjunga, bet ir darbo taryba.

Tačiau šioje vietoje labai svarbu aptarti vieną diskutuotiną klausimą. Tarkime, vienoje ministerijoje dirba asmenys, įsidarbinę pagal darbo sutartis, bei valstybės tarnautojai. Šios ministerijos valstybės tarnautojai priklauso Respublikinei profesinei sąjungai. Tuo tarpu

⁴³ N. Kasiliauskas. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius // Justitia. 2005, Nr. 2 (56), P. 37.

⁴⁴ N. Kasiliauskas. Asociacijų laisvės įgyvendinimo valstybės tarnyboje, policijoje ir kariuomenėje ypatumai // Teisė. 2005, Nr. 55, P. 20.

darbuotojus atstovauja toje įmonėje sudaryta darbo taryba. Tuomet iškyla klausimas, jei bus sudaroma minėtos įstaigos kolektyvinė sutartis, kas bus laikoma tokios kolektyvinės sutarties šalimi?

Visų pirma, reikia pabrėžti, kad darbo taryba yra sudaroma tuo atveju, kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos. Tačiau nei viename teisės akte nėra paaiškinama, ką reiškia terminas „įmonėje veikianči profesinė sąjunga“. Šiuo atveju vienintelis šaltinis, kuriuo galima remtis yra teismų praktika. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2004 m. rugsėjo 20 d. nutartyje pabrėžė, kad įmonėje veikiančia profesine sąjunga pripažįstama ne pavieniai profesinių sąjungų nariai, įstoję į šakos ar teritorijos principu veikiančią profesinių sąjungų organizaciją, bet įmonėje ar įstaigoje esančios profesinių sąjungų organizacijos, kurios gali jungtis arba nesijungti į aukštesnio lygio profesinių sąjungų organizacijas. Kitaip tariant, šakos ar teritorinė profesinė sąjunga gali atstovauti įmonės darbuotojų kaip kolektyvo interesams tik tuomet, kai tą funkciją jai perduoda pats darbuotojų kolektyvas. Profesinių sąjungų įstatymo 7 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, kad teisę jungtis į susivienijus turi profesinės sąjungos. Taigi darytina išvada, kad į aukštesnio lygio profesines sąjungas turėtų jungtis ne pavieniai darbuotojai, o toje įmonėje veikiančios profesinės sąjungos kaip tam tikros organizacijos. Vadinasi, pavienių asmenų įstojimas į aukštesniu lygiu veikiančią profesinių sąjungų organizaciją nėra laikomas minėtų organizacijų veikla tose įmonėse.⁴⁵

Tokiu atveju, jei ministerijos valstybės tarnautojai ir priklauso Respublikinei profesinei sąjungai, tai dar nereiškia, kad joje veikia profesinė sąjunga. Darytina išvada, kad valstybės tarnautojai neturi savo atstovų, kurie galėtų atstovauti jų interesus kolektyvinėse derybose bei pasirašyti kolektyvines sutartis. Taigi ministerijoje lieka vienintelis atstovas – darbo taryba, kuri atstovauja darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartį. Tačiau kaip jau žinome, darbo taryba negali atstovauti valstybės tarnautojų interesų. Norint sudaryti ministerijos kolektyvinę sutartį, darbo taryba negalės būti tokios kolektyvinės sutarties šalimi, nes ji atstovauja tik darbuotojų, o ne valstybės tarnautojų interesus. Logiškai mąstant kolektyvinės sutarties šalimi reikėtų laikyti profesinę sąjungą, tačiau kaip išaiškino Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, kad pavienių darbuotojų įstojimas į aukštesnio lygio profesinių sąjungų organizacijas, negali būti suprantamas kaip tų organizacijų veikla įstaigose, šiuo atveju ministerijoje. Taigi galime daryti prielaidą, kad šioje ministerijoje kolektyvinė sutartis išvis nebus pasirašyta, kadangi nėra tinkamų šalių, atstovų.

Atskirai reikėtų aptarti statutinių valstybės tarnautojų galimybę steigti profesines sąjungas, kurios atstovautų jų interesus. Kaip jau buvo minėta darbo pradžioje, skirtingos kolektyvinių derybų, kolektyvinių sutarčių sudarymo galimybės yra suteikiamos ne tik

⁴⁵ D. Petrylaitė. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo komentaras // Justitia. 2007, Nr. 3, P. 42.

valstybės tarnautojams ir asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartis, bet ir karjeros valstybės tarnautojams bei statutiniams valstybės tarnautojams.

Policijos pareigūnai yra laikomi statutiniais valstybės tarnautojais, jie turi viešojo administravimo įgaliojimus jiems nepavaldžių asmenų atžvilgiu. Statutinių valstybės tarnautojų veiklą reglamentuoja specialūs įstatymu patvirtinti statutai, kurie yra laikomi specialiais teisės aktais Valstybės tarnybos įstatymo atžvilgiu. Policijos pareigūnų tarnybos veiklą reglamentuoja specialus teisės aktas – įstatymu patvirtintas Vidaus tarnybos statutas.⁴⁶ Jame be kitų tarnybos sąlygų numatyta ir policijos pareigūnų galimybė steigti profesines sąjungas bei tokių profesinių sąjungų veiklos ypatumai vidaus reikalų įstaigose.

Profesinių sąjungų veiklą reglamentuojančiame Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo⁴⁷ 1 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kuri teigia, jog minėto įstatymo taikymo ypatybės policijoje nustatomos šios organizacijos veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose.

Kaip jau buvo minėta, toks specialus teisės aktas yra įstatymu patvirtintas Vidaus tarnybos statutas. Pažymėtina, kad minėto statuto 24 straipsnis numato, tiksliau draudžia policijos pareigūnams streikuoti ir vykdyti profesinių sąjungų veiklą darbo, tarnybos laiku. Be kita ko, to paties statuto 54 straipsnio nuostatos įtvirtina draudimus vidaus reikalų įstaigose veikiančioms profesinėms sąjungoms: draudimas organizuoti streikus bei juose dalyvauti, organizuoti piketus ar mitingus, kurie tiesiogiai trukdytų vidaus reikalų įstaigos veiklai ar atlikti pareigūno tarnybines pareigas, taip pat juose dalyvauti bei draudimas organizuoti (vadovauti) profesinių sąjungų susirinkimus darbo laiku, naudoti profesinių sąjungų veiklai tarnybines patalpas, ryšio bei transporto priemones be vidaus reikalų įstaigos vadovo sutikimo.

Taigi galime teigti, kad Lietuvos Respublikos teisės aktai nenumato ribojimo statutiniams valstybės tarnautojams (aptartu atveju policijos pareigūnams) steigti, vienytis į profesines sąjungas. Be to, Vidaus tarnybos statutas, įtvirtindamas draudimus vidaus reikalų įstaigose veikiančioms profesinėms sąjungoms, nenumato draudimo, kad tokios profesinės sąjungos negalėtų atstovauti statutinių valstybės tarnautojų interesus, sudarydamos kolektyvines sutartis. Vadinasi, Lietuvoje kolektyvinėse derybose dalyvauti bei kolektyvines sutartis sudaryti gali profesinės sąjungos, atstovaujančios tiek karjeros valstybės tarnautojus, tiek statutinius valstybės tarnautojus.

Tačiau reikia paminėti, kad tiek tarptautiniai, tiek Europos Sąjungos teisės aktai numato galimybę, jog nacionaliniai įstatymai gali įtvirtinti nuostatas, kurios riboja teisę jungtis į profesines sąjungas policijoje ir ginkluotose pajėgose.

⁴⁶ Valstybės žinios. 2003, Nr. 42 – 1927.

⁴⁷ Valstybės žinios. 1991, Nr. 34-933.

Svarbu paminėti Jungtinių Tautų tarptautinį pilietinių ir politinių teisių paktą⁴⁸, o tiksliau jo 22 straipsnį, kuris numato darbuotojų teisę jungtis į profesines sąjungas. Tas pats straipsnis numato, kad nacionaliniais įstatymais galima riboti teisę jungtis į profesines sąjungas. Tačiau reikia pažymėti, jog tokie ribojimai galimi tik tuo atveju, jei jie yra būtini demokratinėje visuomenėje siekiant apsaugoti viešąją tvarką, nacionalinį saugumą, žmonių sveikatą ar dorovę. To paties straipsnio 3 dalyje nustatyta, jog minėtas straipsnis neturi būti taikomas taip, kad pažeistų TDO konvencijos Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ nuostatas.

Minėta TDO konvencija nustato, kad darbuotojai ir darbdaviai be jokių išimčių turi teisę pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaudamiesi tik tų organizacijų taisyklėmis. Tačiau tos pačios konvencijos 9 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad nacionaliniai įstatymai ar kiti norminiai aktai nustato, kaip nurodytos šioje konvencijoje garantijos yra taikomos ginkluotoms pajėgoms bei policijai. Taigi jokių kitų išimčių, susijusių su darbuotojų teisę jungtis į organizacijas, minėta konvencija nenumato.

Kalbant apie Europos lygmens teisės aktus, kurie reglamentuoja policijos pareigūnų galimybę jungtis į organizacijas, steigti profesines sąjungas, visų pirma reikėtų paminėti Europos socialinę chartiją. Minėtos chartijos 5 straipsnis nustato, kad siekdamas užtikrinti arba skatinti darbuotojų ir darbdavių laisvę kurti vietines, nacionalines ar tarptautines organizacijas savo ekonominiams ar socialiniams interesams ginti ir stoti į šias organizacijas, šalis įsipareigoja savo nacionalinėmis teisės normomis nevaržyti šios laisvės arba jų netaikyti taip, kad ją varžytų. Kokiu mastu šiame straipsnyje numatytos garantijos turi būti taikomos policijai, nustato vidaus įstatymai ar kiti teisės aktai.

Tačiau atskirai reikėtų aptarti krašto apsaugos sistemų pareigūnų galimybes steigti profesines sąjungas bei sudaryti kolektyvines sutartis. Kaip jau buvo minėta, tiek TDO konvencijose, tiek Europos Tarybos teisės aktuose įtvirtinta galimybė, kad valstybės savo nacionaliniais įstatymais ar kitais norminiais teisės aktais numato kaip tam tikros garantijos yra taikomos ne tik policijos pareigūnams, bet ir ginkluotoms pajėgoms. Pažymėtina, kad Lietuvoje profesinės karo tarnybos kariai nėra laikomi valstybės tarnautojais, be to, jų tarnybos santykius reglamentuoja specialūs teisės aktai – Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas⁴⁹ bei kiti kariuomenės veiklą reglamentuojantys norminiai teisės aktai. Pagal minėto įstatymo 36 straipsnio 8 dalies nuostatas, profesinės karo tarnybos kariams bei civilinės krašto apsaugos statutiniams tarnautojams neleidžiama būti profesinių sąjungų nariais. Taigi galime daryti prielaidą, jog

⁴⁸ Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas [interaktyvus] [žiūrėta 2008.03.02]. Prieiga per internetą: www.hrmi.lt/downloads/structure//TARPTAUTINIS_PILIETINIU_IR_POLITINIU_TEISIU_PAKTAS.pdf.

⁴⁹ Valstybės žinios. 1998, Nr. 49 – 1325.

Lietuvoje profesinės karo tarnybos kariams bei civilinės krašto apsaugos statutiniam tarnautojams nesuteikiama teisė vienytis į organizacijas, kurios galėtų apginti jų darbo, socialinius bei ekonominius interesus. Nereikia pamiršti, kad kolektyvinių derybų teisė bei teisė sudarinėti kolektyvines sutartis yra kildinama iš asociacijų laisvės, taigi profesinės karo tarnybos kariai bei civilinės krašto apsaugos statutiniai tarnautojai minėtų teisių neturi.

TDO konvencijos Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“, kurią Lietuva yra ratifikavusi, 9 straipsnis numato galimybę uždrausti teisę vienytis į organizacijas ginkluotų pajėgų kariams, tačiau tokia teisė, skirtingai nei Lietuvoje, yra suteikiama ginkluotų pajėgų civiliniams darbuotojams. Pažymėtina, kad jiems taip pat numatyta galimybė derėtis dėl kolektyvinės sutarties pasirašymo.⁵⁰

Taigi galime daryti išvadą, kad vieninteliu valstybės tarnautojų (tiek karjeros, tiek ir statutinių) atstovu, kuris gali atstovauti jų interesus kolektyvinėse derybose bei sudaryti kolektyvines sutartis – yra valstybės tarnautojų profesinė sąjunga, nepaisant to, kad Darbo kodeksas numato du darbuotojų atstovus – profesinę sąjungą bei darbo tarybą.

Tai, kad profesinių sąjungų atstovavimas yra laikomas prioritetiniu lyginant su darbo tarybomis turbūt galima sieti su skirtingais darbo tarybų ir profesinių sąjungų susikūrimo pagrindais – darbo tarybos yra renkamos, o profesinės sąjungos įsisteigia laisva valia ir savanoriškai, taip pat su veiklos laisvės garantijomis (pirmosios yra išrenkamos įmonėje ir yra glaudžiai susijusios su darbdaviu, tuo tarpu profesinės sąjungos yra nepriklausomos, o jų veikla grindžiama asociacijų laisvės principu).⁵¹

Dar viena problema iškyla tuomet, kai mes kalbame apie valstybės tarnautojų teisę perduoti atstovavimo funkciją šakinei profesinei sąjungai. Darbo kodekso 60 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kuri numato galimybę darbuotojų kolektyvui darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkciją perduoti ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Galimybė perduoti atstovavimo funkcijas šakinei profesinei sąjungai arba darbo tarybai yra grindžiama siekiu įteisinti socialinę partnerystę ir suderinti darbdavių, darbuotojų bei valstybės interesus darbo teisinių santykių srityje. Neturėdami galimybių pasinaudoti kolektyvinio atstovavimo teisėmis, darbuotojai netenka galimybių tartis su darbdaviais kolektyvinių derybų metodais. Savo ruožtu tai lemia, kad labai sumažėja socialinės partnerystės realaus įgyvendinimo galimybės.⁵²

Pažymėtina, jog Valstybės tarnybos įstatymas nereglamentuoja klausimo, kai atstovavimo funkcija gali būti perduota šakinei profesinei sąjungai. Įstatyme įtvirtinta, jog

⁵⁰ N. Kasiliauskas. Asociacijų laisvės įgyvendinimo valstybės tarnyboje, policijoje ir kariuomenėje ypatumai // Teisė. 2005, Nr. 55, P. 20.

⁵¹ R. Krasauskas. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Daktaro disertacija. Vilnius, 2007, P. 100.

⁵² I. Nekrošius, et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. T. 1. Vilnius: Justitia, 2003, P. 88.

sudarant kolektyvinę sutartį, valstybės tarnautojams atstovauja valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikianti valstybės tarnautojų profesinė sąjunga. Tai reiškia, jog valstybės tarnyboje nėra numatyta galimybės perduoti atstovavimo funkciją šakinei profesinei sąjungai. Tačiau akivaizdžiai iškyla klausimas, ar Valstybės tarnybos įstatymas visiškai reglamentuoja profesinių sąjungų veiklą. Ir jei profesinės sąjungos, veikiančios valstybės tarnyboje, gali naudotis tik Valstybės tarnybos įstatyme aptartomis profesinių sąjungų teisėmis, ar tai nereiškia, kad profesinės sąjungos valstybės tarnyboje turi mažiau teisių, garantijų nei tos, kurios veikia valstybinėse ar privačiuose įmonėse, tos, kurios atstovauja darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartį.

Šiuo klausimu iš dalies yra pasisakęs Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas. 2002 metų gruodžio 4 dienos konsultacijoje teismas pasakė, jog pagal Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsnį 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. Įstatymo 16 straipsnio 3 (dabar 7) dalyje numatyta, kad valstybės tarnautojai, kurie yra profesinių sąjungų atstovai, turi teisę dalyvauti sprendžiant valstybės tarnautojų vertinimo, pareigų paaukštinimo, tarnybinių nuobaudų skyrimo klausimus, be to ir profesinių sąjungų organizacinėje veikloje. Remiantis šiomis Valstybės tarnybos įstatymo nuostatomis, darytina išvada, kad valstybės tarnautojai, kurie yra profesinių sąjungų atstovai, turi Valstybės tarnybos įstatyme numatytas jiems teises, todėl Profesinių sąjungų įstatymo nuostata dėl tarnybinių nuobaudų skyrimo, įtvirtinta įstatymo 21 straipsnio 2 dalyje, valstybės tarnautojams netaikytina.⁵³

Kalbant apie statutinius valstybės tarnautojus, minėtoje konsultacijoje teismas teigia, jog pagal Valstybės tarnybos įstatymo 4 straipsnio 2 dalį statutiniams valstybės tarnautojams šio Įstatymo nuostatos taikomos tiek, kiek jų statuso nereglamentuoja statutai ar Diplomatinės tarnybos įstatymas, išskyrus šio Įstatymo nustatytą darbo apmokėjimo tvarką. Tiek Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statusas, tiek Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus reikalų sistemoje statusas nereglamentuoja valstybės tarnautojų, kurie yra profesinių sąjungų atstovai, teisės dalyvauti sprendžiant tarnybinių nuobaudų skyrimo klausimus. Todėl laikytina, kad statutiniai valstybės tarnautojai turi Valstybės tarnybos įstatymo 16 straipsnyje numatytas teises ir Profesinių sąjungų įstatymo nuostatos dėl tarnybinių nuobaudų skyrimo, įtvirtintos įstatymo 21 straipsnio 2 dalyje, statutiniams valstybės tarnautojams netaikytinos.⁵⁴

Remiantis tokia teismo išvada, galime drąsiai teigti, jog profesinės sąjungos, kurios veikia valstybės tarnyboje turi tik tas teises, kurios yra numatytos Valstybės tarnybos

⁵³ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo biuletenis // Administracinių teismų praktika. 2002, Nr. 3.

⁵⁴ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo biuletenis // Administracinių teismų praktika. 2002, Nr. 3.

įstatyme, o tai reiškia, kad valstybės tarnyboje veikiančios profesinės sąjungos turi daug mažiau teisių nei tos, kurios veikia įmonėse, kurių pagrindą sudaro darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis. Žinoma, tai tik teismo nuomonė ir šis klausimas yra diskutuotinas. Nereikia pamiršti, kad Valstybės tarnybos įstatymas nereglamentuoja tokių klausimų, kurie susiję su profesinių sąjungų veikla, pavyzdžiui klausimo, kuris susijęs su profesinių sąjungų steigimu, jų veiklos nutraukimu, sustabdymu ir kiti panašūs klausimai. Todėl negalime vadovautis vien tik Valstybės tarnybos įstatymo nuostatomis, kadangi jos ne iki galo, ne išsamiai reglamentuoja profesinių sąjungų, veikiančių valstybės tarnyboje, veiklą, o kartu ir teises. Be to tai, jog profesinės sąjungos, veikiančios valstybės tarnyboje, turi mažiau teisių prieštarauja TDO konvencijai Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“, kuri įtvirtina, kad valstybinės valdžios institucijos turi susilaikyti nuo bet kokio kišimosi, galinčio apriboti teisę jungtis į organizacijas arba suvaržyti naudojimąsi ja bei kitiems Lietuvos Respublikos tarptautiniams įsipareigojimais. Taigi turbūt pagrįstai galime nesutikti su teismo nuomone ir sakyti, jog valstybės tarnautojai turi teisę perduoti kolektyvinio atstovavimo teises šakinei profesinei sąjungai.

Tačiau Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas ir toliau laikosi nuomonės, kad tos profesinės sąjungos, kurios veikia valstybės tarnyboje neturi visų teisių, kurios numatytos Profesinių sąjungų įstatyme. Tokią savo poziciją jis ne kartą pagrindė teismų praktikos apibendrinimuose.

Pavyzdžiui administracinėje byloje Nr. A – 441/05,⁵⁵ kurioje Kauno miesto savivaldybės administracija kreipėsi į administracinį teismą, prašydama, kad būtų panaikintas Kauno apskrities darbuotojų profesinės sąjungos „Sandrauga“ nutarimas, kuriuo neleista skirti K. K. tarnybinę nuobaudą – griežtą papeikimą už aplaidų pareigų atlikimą. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo teisėjų kolegija nutartimi atmetė profesinės sąjungos apeliacinį skundą bei nurodė, kad profesinės sąjungos padalinio komitetas, nagrinėdamas pareiškėjo kreipimąsi, vertino, ar yra faktiniai bei teisiniai pagrindai, kurie yra nustatyti Valstybės tarnybos įstatyme, skirti profesinės sąjungos renkamo organo narei tarnybinę nuobaudą. Kitaip tariant, ar yra tarnybinio nusižengimo sudėtis. Pirmosios instancijos teismas rėmėsi 2003 m. gruodžio 9 d. (administracinė byla Nr. A – 1240/2003) bei 2004 m. balandžio 13 d. (administracinė byla Nr. A – 170/2004) nutartimis. Sprendimas grindžiamas tuo, jog Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnyje įtvirtintas papildomas profesinės sąjungos renkamo organo nario teisių skiriant tarnybines nuobaudas apsaugos mechanizmas, laikantis Konstitucijos 29 straipsnyje įtvirtinto visų asmenų lygybės principo. Šis principas pagrindžia

⁵⁵ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo administracinių bylų dėl tarnybinių ginčų nagrinėjimo teismuose praktikos apibendrinimas [interaktyvus] [žiūrėta 2008.01.19]. Prieiga per internetą: www.lvat.lt/documents/Tarnybiniu_gincu_nagrinejimo_teismuose_praktikos_apibendrinimas.doc.

žmogaus prigimtine teisę būti lygiam su kitais asmenimis, kurie nėra kokios nors organizacijos ar susivienijimo nariai. Tai reiškia, jog profesinės sąjungos nariai gali išvengti diskriminacijos dėl jų veiklos profesinėje sąjungoje.

Tokios garantijos profesinių sąjungų nariams yra numatytos tam, kad jie dėl savo darbo renkamuosiuose profesinės sąjungos organuose nebūtų kaip nors diskriminuojami, t. y. kad jiems taikomos kokios sankcijos už veiklą profesinėse sąjungose (pavyzdžiui, be pagrindo paskiriant tarnybines nuobaudas, perkeltiant į kitą darbą ar prastesnį darbą bei atleidžiant iš jo), taip pat, kad profesinėse sąjungose jiems būtų išsaugotos lygios teisės su kitais darbuotojais. Be to, pažymėtina, kad TDO konvencijos Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“⁵⁶, kurią 1994 m. birželio 23 d. ratifikavo ir Lietuva, 1 straipsnyje teigiama, kad darbuotojų atstovai įmonėje (o pagal konvenciją jais yra laikomi ir profesinių sąjungų narių paskirti ar išrinkti atstovai) naudojami efektyviu gynimu nuo bet kokių veiksmų, kurie gali būti jiems žalingi, tame tarpe ir atleidimas iš darbo dėl jų statuso arba jų, kaip darbuotojų atstovų, veiklos, taip pat dėl jų narystės profesinėse sąjungose bei veiklos profesinėse sąjungose tokiu mastu, koku jie veikia pagal galiojančius įstatymus, kolektyvinius susitarimus bei pagal kitas bendrai suderintas sąlygas. Taigi Profesinių sąjungų įstatymo nuostatos derinasi su minėtos konvencijos reikalavimais ginti darbuotojų atstovus nuo pavojų, kurie gali kilti dėl jų dalyvavimo profesinėje veikloje.⁵⁷

Kadangi minėtoje byloje nebuvo įrodymų, jog tarnybines nuobaudas ketinama skirti dėl asmens veiklos profesinėje sąjungoje, tokiu atveju profesinės sąjungos atsisakymas duoti sutikimą skirti tarnybines nuobaudas nepagrįstai, be pagrindo suvaržytų valstybės tarnautojų teisę vykdyti įstatymais paskirtas funkcijas, taip pat galimybę reaguoti į pavaldžių tarnautojų darbinės veiklos trūkumus, padarytus pažeidimus.⁵⁸

Taigi Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas padarė išvadą, jog tie valstybės tarnautojai, kurie yra profesinių sąjungų nariai, turi teises, kurios yra numatytos Valstybės tarnybos įstatyme. O tai reiškia, kad Profesinių sąjungų įstatymo nuostata dėl tarnybinių nuobaudų skyrimo, įtvirtinta įstatymo 21 straipsnio 2 dalyje, valstybės tarnautojams nėra taikoma tuo atveju, kai tarnybinės nuobaudos taikymas nėra susijęs su tokio asmens dalyvavimu profesinėje sąjungoje. Kitaip tariant tie valstybės tarnautojai, kurie yra profesinių sąjungų nariais, gali naudotis tik tomis teisėmis, kurios yra numatytos Valstybės tarnybos

⁵⁶ TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ [interaktyvus] [žiūrėta 2008.03.04]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?1701616164>.

⁵⁷ Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas „Dėl profesinių sąjungų“ // Valstybės žinios. 2000, Nr. 9 – 199.

⁵⁸ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo administracinių bylų dėl tarnybinių ginčų nagrinėjimo teismuose praktikos apibendrinimas [interaktyvus] [žiūrėta 2008.01.19]. Prieiga per internetą: www.lvat.lt/documents/Tarnybiniu_gincu_nagrinejimo_teismuose_praktikos_apibendrinimas.doc.

įstatyme. Tačiau tokia teismo pozicija dar kartą patvirtina, jog tos profesinės sąjungos, kurios veikia valstybės tarnyboje turi daug mažiau teisių nei tos, kurios veikia valstybinėse ar privačiose įmonėse.

Sudarant kolektyvines sutartis valstybės tarnyboje visų pirma susiduriame su problema, kad valstybės tarnautojai, skirtingai nei darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, gali turėti vienintelį savo atstovą – profesinę sąjungą. Tačiau žinant tai, kad tikrai ne visose valstybės tarnybos įstaigose ar institucijose veikia profesinės sąjungos, iškyla reali grėsmė, kad kolektyvinės sutartys valstybės tarnyboje išvis nebus sudaromos, nes nebus atitinkamų šalių bei atstovų, kurie turėtų įgaliojimus tai padaryti. Be kita ko, net ir tuo atveju, jei valstybės ar savivaldybės įmonėje ar įstaigoje veikia profesinė sąjunga, ji turi daug mažiau teisių lyginant su profesine sąjunga, atstovaujančia darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, interesus. Be to, valstybės tarnautojams nenumatyta teisės perduoti atstovavimo funkcijos šakinei profesinei sąjungai. Be abejo, kalbant apie kolektyvinės sutarties, kuri yra sudaroma valstybės tarnyboje, šalis, neaiškumu kyla ne tik dėl valstybės tarnautojų atstovų, bet taip pat susiduriame ir su darbdavio identifikavimo problema, kurią plačiau pamėginsime aptarti kitame darbo skyriuje – „Aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymas valstybės tarnyboje“.

2.2. Kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje, turinio ypatumai

Svarbu paminėti, kad vienas iš svarbiausių kolektyvinių darbo santykių reguliavimo elementų yra tai, kad šalys gali pačios, laisvai nustatyti kolektyvinės sutarties turinį. Be abejo, valstybės tarnybą bei valstybės tarnautojų veiklą reglamentuojantys įstatymai nustato tam tikras imperatyvias normas, įtvirtina valstybės tarnautojų teises bei pareigas, tačiau ne visuomet aiškiai, iki galo sureglamentuoja, kaip tos normos turėtų būti įgyvendintos. Taigi normos, kurios yra įtvirtintos valstybės tarnybą reglamentuojančiuose teisės aktuose, yra konkretinamos kolektyvinėse sutartyse, taip jos tampa realiau įgyvendinamos. Be kita ko, kolektyvinės sutarties šalys gali susitarti ir kolektyvinėje sutartyje numatyti tokias sąlygas, garantijas, kurios išvis nėra numatytos įstatymuose, kituose teisės aktuose, susitarti dėl palankesnių sąlygų ir papildomų garantijų, svarbiausia, kad tai neblogintų valstybės tarnautojų padėties, lyginant su ta, kurią numato Valstybės tarnybos įstatymas, kiti įstatymai bei norminiai teisės aktai. Pažymėtina, kad derantis ir sudarant kolektyvinę sutartį svarbu užtikrinti valstybinio ir sutartinio reguliavimo metodų darnumą.

Kolektyvinėms deryboms nacionaliniu, šakiniu ir teritoriniu lygiu dėl sutarties sąlygų, sutarties projekto rengimui ir svarstymui, įsigaliojimui kitiems Valstybės tarnybos įstatymo

nesureguliuotiems, bet Darbo kodekso reglamentuotiems klausimams, taikomos Darbo kodekso normos. Tai apimtų visus kolektyvinių derybų valstybės tarnyboje aspektus, išskyrus valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos kolektyvinės sutarties šalių bei turinio klausimus.⁵⁹ Taigi kalbant apie kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje, turinio ypatumus, turime vadovautis Valstybės tarnybos įstatymo nuostatomis.

Kaip jau buvo minėta, Valstybės tarnybos įstatymas reglamentuoja kolektyvinės sutarties turinį, jos sąlygas. Minėto įstatymo 5' straipsnio 3 dalyje išvardijamos sąlygos, kurios gali būti įtrauktos į kolektyvinę sutartį, sudaromą valstybės tarnyboje. Šios sąlygos yra tokios:

- 1) valstybės tarnautojų tarnybos (darbo) ir poilsio laiko;
- 2) saugių ir sveikatai nekenksmingų tarnybos (darbo) sąlygų sudarymo;
- 3) darbo užmokesčio mokėjimo;
- 4) kolektyvinės sutarties vykdymo tvarkos;
- 5) kvalifikacijos tobulinimo;
- 6) šalių tarpusavio informavimo ir konsultavimo;
- 7) kitos galiojantiems teisės aktams neprieštaraujančios ir valstybės tarnautojų padėties nebloginančios sąlygos.

Reikia pažymėti, kad šis sąrašas nėra baigtinis, ir šalys, prieš sudarydamos kolektyvinę sutartį gali tartis, derėtis ir dėl kitų sąlygų. Tai tik pavyzdinis sąrašas, kuris kolektyvinės sutarties šalims nėra privalomas. Šalys gali susitarti ir į sutartį įrašyti visas sąlygas, kurios nepažeidžia *in favorem* principo, tai reiškia, kad valstybės tarnautojų padėtis netampa blogesnė lyginant su ta, kuri numatyta galiojančiuose teisės aktuose. Tačiau skirtingai nei kolektyvinėse sutartyse, sudaromose, kai šalis sieja darbo teisiniai santykiai (darbuotojas dirba pagal darbo sutartį), valstybės tarnyboje nereikia pamiršti ir dar vienos sąlygos, kuri įtvirtinta jau minėto straipsnio 4 dalyje, o būtent, kad kolektyvinėse sutartyse negali būti nustatyta papildomų sąlygų, susijusių su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšomis. Tikėtina, jog tokia nuostata yra numatyta būtent dėl to, kad dažna problema valstybės tarnyboje sudarant kolektyvines sutartis yra valstybės ar savivaldybės įstaigų ar institucijų priklausomybė nuo valstybės biudžeto bei kolektyvinės sutarties galiojimo ir valstybės biudžeto įstatymo galiojimo nesutapimas.

Tačiau reikia pažymėti, jog tokie ribojimai labai varžo kolektyvines derybas, tampa sunku sudaryti kolektyvines sutartis, susitarti dėl tam tikrų konkrečių sąlygų. Dažnai kolektyvinėse sutartyse, kurios yra sudaromos valstybės tarnyboje, yra perrašomos tik įstatymų nuostatos,

⁵⁹ R. Budbergytė, A. Šakočius, D. Žilinskas. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo komentaras // Vilnius, 2004.

neminint jokių naujų tarnautojams palankių sąlygų. Kartais kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutarties sudarymas valstybės tarnyboje tampa visiškai neįmanomas.

Minėtas problemas, susijusias su nacionalinių biudžetų ypatumais, kurie trukdo kolektyvinėse sutartyse numatyti sąlygas, susijusias su finansiniais klausimais ir reikalauja papildomų lėšų sprendžia TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“. Visų pirma ji numato, kad valstybės biudžeto formavimo sistema leidžia tokią tvarką, jog kolektyvinės sutartys yra sudaromos iki biudžetinių svarstymų, o tai savo ruožtu reiškia, kad suformuluotame biudžete privaloma atsižvelgti į sudarytas kolektyvines sutartis. Be to, minėta konvencija numato ir kitą sprendimo variantą, kuomet pati valstybė numato tvarką, pagal kurią kolektyvinės sutartys sudaromos po biudžeto patvirtinimo ir tokiu būdu biudžetas: a) nustato lanksčias formuluotes, kurios leidžia valstybės institucijos viduje reguliuoti biudžeto paskirstymą taip, kad būtų įgyvendinama kolektyvinė sutartis; b) leidžia skolą, atsiradusią dėl nenumatytų išlaidų įgyvendinant kolektyvinės sutarties nuostatas, perkelti į ateinantį biudžetą; c) gali būti pakeistas įstatymo nustatyta tvarka, siekiant vykdyti kolektyvinėje sutartyje numatytus įsipareigojimus; d) palikdamas dideles derybų galimybes, numato maksimalius atlyginimo lygius, įtvirtina procentines išraiškas ir numato augimo galimybes.⁶⁰

Taigi TDO konvencija Nr. 154 svarbi tuo, kad įtvirtina tam tikras lanksčias procedūras, kurių dėka galima išvengti keblumų, kurie susiję nacionalinių biudžetų procedūrų ypatumais. Kaip jau žinome, asmenų, kurie dirba (tarnauja) valstybės tarnyboje, atlyginimas, kitos piniginės garantijos yra, o tiksliau turi būti numatytos valstybės biudžete. Valstybės biudžetą tvirtina įstatymų leidėjas, tačiau pažymėtina, kad pastarasis ne visuomet yra valstybės tarnautojų darbdavys. Todėl dažnai kolektyvinių derybų metu bei pasirašant kolektyvinę sutartį valstybės tarnyboje šalys yra saistomos aukštesnių institucijų nurodymų. Svarbu tai, kad pagal konvenciją Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“, įstatymų leidžiamoji bei vykdomoji valdžia negali ignoruoti ir neatsižvelgti į tokias kolektyvinių sutarčių sąlygas, o tai savo ruožtu skatina kolektyvines derybas ir kolektyvinių sutarčių sudarymą valstybės tarnyboje.

Minėtų problemų, kurios susijusios su papildomomis biudžeto lėšomis sprendimo variantą numato ne tik TDO konvencijos nuostatos, bet ir užsienio valstybių įstatymai. Pavyzdžiui Italijos Respublikos 1993 m. kovo 29 d. įstatymas Nr. 98 „Dėl valstybės tarnybos“ nustato sritis, kurios gali būti reglamentuojamos tik įstatymu ir sritis, kurios turi būti nustatytos kolektyvinių derybų keliu, o būtent (darbo užmokesčio išmokėjimo tvarka, tai netaikoma diplomatom, konsulams), darbo organizavimo principas, darbo laikas,

⁶⁰ N. Kasiliauskas. Kolektyvinės sutartys valstybės tarnyboje // Teisė. 2005, Nr. 55, P. 38.

viršvalandžiai, garantijų įgyvendinimo būdai. Visi valstybės tarnautojai kolektyvinių sutarčių sudarymui jungiasi į tam tikrus padalinius, kurių sudėtis yra tvirtinama prezidento. Su profesinėmis sąjungomis paprastai derasi atitinkamų sričių (finansų, darbo) ministrai. Tuo tarpu profesinės sąjungos deleguoja atstovus nuo kiekvieno padalinio bei taip pat narius iš labiausiai atstovaujančios profesinės sąjungos nacionaliniu lygiu.⁶¹

Socialinių mokslų teisės krypties daktaras N. Kasiliauskas kaip pavyzdį pateikia Slovakijos Respublikos įstatymus. Jis pažymi, jog Slovakijos Respublikoje yra skiriamos dvi valstybės tarnautojų grupės, jų tarnybos santykius reglamentuoja du atskiri įstatymai. Valstybės tarnybos įstatymas (*Law on civil service*) reglamentuoja valstybės tarnybą tų asmenų, kurie vykdo valstybės viešąjį administravimą. Pažymėtina, kad kolektyvinių sutarčių nuostatos yra įtraukiamos į atitinkamų kalendorinių metų valstybės biudžeto įstatymo projektą. Kolektyvinėse sutartyse galima tartis dėl poilsio laiko, darbo užmokesčio padidinimo, darbo laiko sutrumpinimo bei kitų sąlygų. Kolektyvinės derybos dėl darbo užmokesčio vyksta kiekvienais kalendoriniais metais, tokiose derybose privalu atsižvelgti į privataus sektoriaus vidutinį darbo užmokestį bei planuojamą valstybės biudžetą. Reikia pastebėti, kad planuojamas darbo užmokesčio padidinimas turi būti įtrauktas į valstybės biudžetą. Tuo atveju, jei kolektyvinė sutartis nėra sudaroma, tai pati Vyriausybė teikia pasiūlymus valstybės biudžeto projektui, kurie yra susiję su darbo užmokesčio padidinimo galimybėmis. Kita valstybės tarnautojų grupė yra asmenys, kurie valstybinėse įstaigose teikia viešąsias paslaugas arba vykdo funkcijas, susijusias su viešuoju interesu. Jų tarnybą reglamentuoja Slovakijos Respublikos paslaugų valstybės tarnautojų įstatymas (*Law on Public service*). Kuriame įtvirtintos kolektyvinių derybų nuostatos yra analogiškos pirmiau aptartų valstybės tarnautojų.⁶²

Taigi tiek TDO konvencijos, tiek užsienio valstybių įstatymų nuostatos numato palankias sąlygas, kurios skatina kolektyvines derybas ir kolektyvinių sutarčių sudarymą valstybės tarnyboje, įtvirtina galimybę kolektyvinėse sutartyse numatyti netgi tokias sąlygas, kurios susijusios su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšomis. Tuo tarpu Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas Valstybės tarnybos įstatymo 5¹ straipsnio 4 dalyje įtvirtina aiškų draudimą kolektyvinėse sutartyse nustatyti papildomas sąlygas, kurios yra susijusios su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšomis. Tačiau reikia nepamiršti, kad Valstybės tarnybos įstatymas reglamentuoja tik tai kolektyvinių sutarčių, kurios yra sudaromas įmonės ar įstaigos lygiu, šalių bei turinio klausimus. Vadinasi, minėtas draudimas kolektyvinėse sutartyse numatyti

⁶¹ Административное право зарубежных стран: учебное пособие. Под ред. Козырина А. Н., Москва, Спарк, 1996, С.115.

⁶² N. Kasiliauskas. Kolektyvinės sutartys valstybės tarnyboje // Teisė. 2005, Nr. 55, P. 38 – 39.

sąlygas, kurios reikalauja papildomų piniginių lėšų, nėra taikomas aukštesnio lygio kolektyvinėms sutartims, kurios yra sudaromos valstybės tarnyboje. Reikia atkreipti dėmesį į tai, kad Valstybės tarnybos įstatymo 5¹ ir 24 straipsnio pakeitimo įstatymas⁶³ įtvirtina, kad minėti ribojimai susiję su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšomis yra taikomi ne tik sudarant įstaigos, bet ir šakos kolektyvinę sutartį. Vadinas galime daryti išvadą, kad minėtas įstatymo pakeitimas dar labiau suvaržys kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo galimybę valstybės tarnyboje.

Dabar pabandydysime šiek tiek plačiau aptarti kiekvieną kolektyvinės sutarties sąlygų, įtvirtintą Valstybės tarnybos įstatymo 5¹ straipsnio 3 dalyje. Pirmoji iš jų kalba apie **tarnautojų tarnybos ir poilsio laiką**. Kadangi valstybės tarnautojų tarnybos laiko klausimų nereglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas, yra taikomos Darbo kodekso nuostatos, reglamentuojančios darbo laiką. Valstybės tarnautojų, kaip ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo laikas negali būti ilgesnis kaip 40 valandų per savaitę. Tuo tarpu statutinių valstybės tarnautojų tarnybos laiką reglamentuoja atskiri įstatymu patvirtinti statutai. Pavyzdžiui Vidaus tarnybos statuto⁶⁴ šeštasis skirsnis reglamentuoja pareigūnų darbo laiką ir atostogas. Minėto statuto 29 straipsnis įtvirtina, kad pareigūnų darbo laiko norma negali būti ilgesnė kaip 40 valandų per savaitę (7 dienų laikotarpį). Tuo tarpu valstybės tarnautojų poilsio laiką detalčiai reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas. Įstatymas aiškiai nustato visas atostogų rūšis, kurios priklauso valstybės tarnautojams – tai kasmetinės atostogos, nemokamos atostogos, atostogos kvalifikacijai tobulinti, atostogos dėl valstybės tarnautojo perkėlimo į kitas pareigas, taip pat valstybės tarnautojai turi teisę į Darbo kodekse nustatytas nėštumo ir gimdymo atostogas, tėvystės atostogas, atostogas vaikui prižiūrėti iki jam sueis treji metai bei mokymosi atostogas. Taigi sudarant kolektyvines sutartis valstybės tarnyboje, derėtis dėl šios sąlygos praktiškai lieka labai mažai galimybių, kadangi minėti klausimai labai detalčiai aptarti Darbo kodekse, Valstybės tarnybos įstatyme bei atskiruose statutuose, todėl dažniausiai kolektyvinėse sutartyse yra perrašomos įstatymų bei kitų teisės aktų nuostatos. Be to, jei kalbame apie papildomą poilsio laiką, prailgintas atostogas ir kitas panašias nuostatas, tai yra susiję su papildomomis valstybės ir savivaldybių lėšomis. Tai dar viena priežastis, kodėl derėjimasis dėl tokios kolektyvinės sutarties sąlygos valstybės tarnyboje yra beveik neįmanomas arba jo galimybė labai menka, greičiau teoriška.

Dar viena iš sąlygų, kuri gali būti aptariama, sudarant kolektyvinę sutartį, yra **saugios ir sveikatai nekenksmingos tarnybos sąlygos**. Valstybės tarnybos įstatymas, skirtingai nei

⁶³ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 5¹ ir 24 straipsnių pakeitimo įstatymas [interaktyvus] [žiūrėta 2008.02.27]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=312775&p_query=&p_tr2.

⁶⁴ Valstybės žinios. 2003, Nr. 42 – 1927.

Darbo kodeksas šio klausimo beveik nereglamentuoja, todėl ši kolektyvinės sutarties sąlyga gali būti siejama su Darbo kodekso nuostatomis, kurios detalai reglamentuoja darbuotojų saugą bei sveikatą. Darbo kodeksas apibrėžia kaip turėtų būti įrengtos darbo vietos, pasakoma, kokios darbo priemonės gali būti leidžiamos naudoti, išvardinti darbai, kurių negalima dirbti asmenims iki aštuoniolikos metų bei nėščioms moterims ir daugelis kitų nuostatų, susijusių su darbuotojų saugiomis ir nekenksmingomis darbo sąlygomis. Taigi sudarant kolektyvinės sutarties sąlygas valstybės tarnyboje ir derantis dėl saugių ir nekenksmingų tarnybos sąlygų, būtina atsižvelgti į Darbo kodekso XVIII skyrių, reglamentuojantį darbuotojų saugą ir sveikatą, kadangi jis yra taikomas ir valstybės tarnautojams.

Trečioji sąlyga skirta **darbo užmokesčio mokėjimui**. Ši sąlyga ypatingai svarbi, kalbant apie kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje, ypatumus. Valstybės tarnybos įstatymas aiškiai nustato, jog valstybės tarnautojo darbo užmokestį sudaro: a) pareiginė alga; b) priedai; c) priemokos. To paties įstatymo 24 straipsnis įtvirtina, jog pareiginė alga nustatoma pagal pareigybės kategoriją ir yra vienoda visoms tos pačios kategorijos pareigybėms. Pareiginės algos dydis apskaičiuojamas taikant pareiginės algos koeficientą. Koks koeficientas taikomas kiekvienos kategorijos pareigybėms nustato minėto įstatymo priedėlis. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra pareiginės algos bazinis dydis. Pareiginės algos dydis apskaičiuojamas atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš bazinio dydžio. Tačiau kaip jau buvo minėta, Seime yra svarstomas Valstybės tarnybos įstatymo 5¹ ir 24 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas, kuriame įtvirtinta nuostata, jog pareiginės algos dydis apskaičiuojamas taikant pareiginės algos koeficientą. Koks koeficientas taikomas kiekvienos kategorijos pareigybėms, nustato įstatymo priedėlis. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra pareiginės algos bazinis dydis (toliau – bazinis dydis). Ateinančių finansinių metų bazinis dydis, atsižvelgiant į praėjusių metų vidutinę metinę infliaciją (skaičiuojant nacionalinį vartotojų kainų indeksą) ir kitų vidutinio darbo užmokesčio viešajame sektoriuje dydžiui ir kitimui poveikį turinčių veiksnių įtaką, nustatomas nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje. Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje sulygta bazinį dydį tvirtina Seimas iki Seimo pavasario sesijos pabaigos. Tvirtinamas naujas bazinis dydis negali būti mažesnis už esamą bazinį dydį. Pareiginės algos dydis apskaičiuojamas atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš bazinio dydžio. Pareiginė alga apvalinama taip, kad paskutinis skaitmuo būtų 0 arba 5.⁶⁵

Aptariant kolektyvinės sutarties sąlygą, susijusią su darbo užmokesčio mokėjimu, svarbu paminėti ir 2002 m. gegužės 20 d. priimtą Vyriausybės nutarimą „Dėl valstybės tarnautojų

⁶⁵ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 5¹ ir 24 straipsnių pakeitimo įstatymas [interaktyvus] [žiūrėta 2008.02.27]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=312775&p_query=&p_tr2.

suvienodinto pareigybių sąrašo patvirtinimo“⁶⁶ bei 2002 m. birželio 27 d. Seimo nutarimą „Dėl valstybės tarnautojų suvienodinto pareigybių sąrašo patvirtinimo“.⁶⁷ Pažymėtina, kad Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymus ir sąrašus valstybės ir savivaldybės institucijose ir įstaigose tvirtina valstybės ir savivaldybės įstaigų ir institucijų vadovai. Priskiriant pareigybes prie tam tikros pareigybės kategorijos yra numatytos apatinė ir viršutinė ribos, tiksliau, nurodoma pareigybės lygis ir kategorija, pavyzdžiui ministro patarėjas A 17 -18. Tai reiškia, kad neperžengdamas minėtų ribų valstybės tarnybos įstaigos vadovas, atsižvelgdamas į įstaigos turimus finansus, turi galimybę daryti įtaką valstybės tarnautojų darbo užmokesčiui, o būtent, valstybės tarnautojui priskirti 17 arba 18 kategoriją, nuo kurios atitinkamai priklauso pareiginės algos koeficientas. Dėmesys atkreiptinas į tai, kad nuo 2008 metų gegužės 1 dienos valstybės tarnautojų suvienodintų pareigybių sąrašą numatys Valstybės tarnybos įstatymo priedas Nr. 3.⁶⁸ Taigi galima derėtis dėl darbo užmokesčio, pareiginės algos valstybės tarnyboje, tačiau atsižvelgiant į anksčiau minėtus nutarimus, t.y. neperžengiant viršutinės ribos. Vadinasi, sudarant kolektyvinę sutartį valstybės tarnyboje bei numatant sąlygą dėl darbo užmokesčio mokėjimo, derybos dėl darbo užmokesčio dydžio yra minimalios, išpraustos į tam tikrus rėmus.

Pažymėtina, kad TDO ekspertų komiteto nuomone, teisės aktų nuostatos, kurios leidžia parlamentui ar kitai kompetentingai biudžetinei institucijai nustatyti aukštesnę ar žemesnę ribą derybose dėl darbo užmokesčio, kurių neviršydamos derybų šalys galėtų nustatinėti susitarimų sąlygas, tame tarpe ir darbo užmokesčio reguliavimo klausimą, arba tos įstatymų nuostatos, kurios finansų institucijoms suteikia teisę dalyvauti kolektyvinėse derybose su tiesioginiu darbdaviu, yra suderinamos su TDO konvencija Nr. 154, jei tik yra suteikiamas svarbus vaidmuo kolektyvinėms deryboms. Svarbiausia, kad valstybės tarnautojams, jų organizacijoms būtų suteikta teisė prieiti prie finansinių duomenų, kurie leistų įvertinti faktinę situaciją.⁶⁹

Be to, Valstybės tarnybos įstatymas numato, jog valstybės tarnautojams be pareiginės algos yra mokami šie priedai: a) už tarnybos Lietuvos valstybei stažą; b) už kvalifikacinę klasę arba kvalifikacinę kategoriją; c) už laipsnį arba tarnybinį rangą; d) už diplomatinį rangą; e) pareiginės algos dydžio vienkartinis priedas. Valstybės tarnautojų darbo užmokestį sudaro ir priemokos: a) už darbą poilsio bei švenčių dienomis ir nakties metu; b) už darbą kenksmingomis, labai kenksmingomis ir pavojingomis darbo sąlygomis; c) už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą ar papildomų užduočių, atliekamų viršijant nustatytą darbo trukmę,

⁶⁶ Valstybės žinios. 2002, Nr. 51-1952.

⁶⁷ Valstybės žinios. 2002, Nr. 66-2707

⁶⁸ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 7, 8, 24 straipsnių ir priedėlio pakeitimo ir įstatymo papildymo 2, 3 priedais įstatymas. Valstybės žinios. 2007, Nr. X – 1349.

⁶⁹ N. Kasiliauskas. Kolektyvinės sutartys valstybės tarnyboje // Teisė. 2005, Nr. 55, P. 37.

atlikimą. Pažymėtina, jog priedų ir priemokų suma negali viršyti 70 procentų pareiginės algos dydžio.

Reikia pastebėti, jog teisiniai santykiai, kurie susiklosto dėl darbo užmokesčio mokėjimo valstybės tarnautojui, iš esmės skiriasi nuo kitų valstybės tarnybos santykių. Tokią savo poziciją išdėstė Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas tarnybinių ginčų nagrinėjimo teismuose praktikos apibendrinime. Administracinėje byloje Nr. A-638/2005 L. Š. 2004 m. lapkričio 2 d. kreipėsi į Kauno apygardos administracinį teismą, prašydamas priteisti iš policijos komisariato 2 409,88 Lt neišmokėto darbo užmokesčio ir delspinigius iki darbo užmokesčio išmokėjimo dienos. Pareiškėjas, remdamasis Vidaus tarnybos statuto 58 straipsnio 1 dalimi, nurodė, kad su atleidžiamu iš vidaus tarnybos pareigūnu turi būti visiškai atsiskaityta jo atleidimo dieną. 2004 m. birželio 21 d. pareiškėjas buvo atleistas iš tarnybos, tačiau iki kreipimosi į teismą dienos jam nebuvo grąžintas priklausantis darbo užmokestis. Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas pripažino, kad valstybės tarnybos santykiai pagal savo pobūdį gali būti labai įvairūs. Minėtoje byloje pareiškėjas pareiškė reikalavimą dėl negauto darbo užmokesčio priteisimo. Tačiau nepaisant to, kad šis reikalavimas taip pat yra kilęs iš valstybės tarnybos teisinių santykių, tačiau jo pobūdis visiškai kitoks. Pažymėtina, kad jis skiriasi nuo ginčų, kurie yra susiję su valstybės tarnautojo atliekamais viešojo administravimo veiksmais. Vadinasi, ginčų dėl valstybės tarnautojui priklausančio darbo užmokesčio specifiškumas suponuoja, kad tokiems ginčams nagrinėti gali būti taikomos kitos teisės normos nei likusiems tarnybiniams ginčams.⁷⁰

Ginčų, kurie yra susiję su tarnautojų darbo užmokesčiu, specifiškumą, taip pat yra akcentavęs ir Europos Žmogaus Teisių Teismas. Teismas pabrėžė, jog ginčai, kurie yra susiję su priėmimu į valstybės tarnybą, karjera bei tarnybos pasibaigimu, nepatenka į Europos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 6 straipsnio 1 dalį. Tai reiškia, kad minėti ginčai nėra vertinami kaip civilinio pobūdžio teisių bei pareigų klausimas.⁷¹

Tačiau kitoje byloje minėtas teismas išdėstė poziciją, jog tais atvejais, kai ginče iškelti reikalavimai yra susiję su ekonominėmis teisėmis, tokiomis kaip darbo užmokestis, tokiu atveju net ir tada, kai tas užmokestis turi būti sumokamas tarnautojui, ginčai vis tiek bus privatinio pobūdžio.⁷²

⁷⁰ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo administracinių bylų dėl tarnybinių ginčų nagrinėjimo teismuose praktikos apibendrinimas [interaktyvus] [žiūrėta 2008.03.11]. Prieiga per internetą: http://www.lvat.lt/documents/Tarnybiniu_gincu_nagrinejimo_teismuose_praktikos_apibendrinimas.doc.

⁷¹ 1997 m. kovo 17 d. EŽTT sprendimas byloje *Neigei prieš Prancūziją*, Sprendimų ir nutarčių rinkinys 1997 – II, P. 410, § 43.

⁷² 1997 m. rugsėjo 2d. EŽTT sprendimas byloje *De Santa prieš Italiją*, Sprendimų ir nutarčių rinkinys 1997 – V, P. 1663, § 18.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas taip pat išdėstė savo argumentus, poziciją apie tarnautojų darbo užmokestį. Asmeniui, kuris atliko jam pavestą darbą, pagal Konstituciją atsiranda teisė reikalauti, kad jam būtų sumokėtas visas pagal įstatymus ar kitus teisės aktus priklausantis darbo užmokestis, be to, svarbu, kad jis būtų sumokėtas nustatytu laiku. Tai yra Konstitucinė teisė ir yra ginama kaip nuosavybės teisė.⁷³ Vadinasi, minėta konstitucinė teisė yra garantuojama visiems Lietuvos Respublikos piliečiams, tiek asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartis, tiek ir valstybės tarnautojams.

Taigi aptariant galimybę susitarti dėl darbo užmokesčio, sudarant kolektyvines sutartis valstybės tarnyboje, pažymėtina, jog Valstybės tarnybos įstatymas gana detaliam reglamentuoja valstybės tarnautojų darbo užmokestį. Vadinasi, sudarant kolektyvinę sutartį, dažniausiai yra perrašomos įstatymo nuostatos, kurios reglamentuoja tarnautojų darbo užmokestį, kadangi dėl šios sąlygos praktiškai nebelieka galimybių derėtis, nebent tai, jog valstybės tarnybos įstaigos vadovas, atsižvelgdamas į įstaigos turimus finansus, turi galimybę daryti įtaką valstybės tarnautojų darbo užmokesčiui, tačiau atkreipdamas dėmesį į tam tikras nustatytas ribas, kurių jis negali peržengti. Dar viena iš kliūčių, trukdanti susitarti dėl darbo užmokesčio, yra jau anksčiau minėtas draudimas, jog negali būti nustatyta papildomų sąlygų, susijusių su valstybės ir savivaldybių biudžetų bei valstybės pinigų fondų lėšomis. Bet koks pareiginės algos, priedų ar priemonių didinimas pareikalautų papildomų finansinių lėšų. Tačiau reikia pastebėti, jog šalys, sudarydamos kolektyvinę sutartį valstybės tarnyboje, gali nebūtinai derėtis dėl darbo užmokesčio dydžio. Valstybės tarnybos įstatymas bei kiti teisės aktai nenumato jokio draudimo ir kliūčių susitarti dėl to, kaip bus išmokamas darbo užmokestis, ar jis bus išmokamas dalimis, kiek kartų per mėnesį ir panašiai. Vadinasi, sudarant kolektyvines sutartis valstybės tarnyboje bei numatant darbo užmokesčio mokėjimo sąlygą, didžiausias dėmesys turėtų būti skiriamas ne darbo užmokesčio dydžiui, kadangi tai detaliam reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas, bet tokiems dalykams kaip darbo užmokesčio periodiškumas, formos.

Kolektyvinės sutarties vykdymo tvarkos sąlyga yra svarbi, būtina kiekvienai kolektyvinei sutarčiai, tam, kad joje įtvirtintos nuostatos sąlygos būtų realiai įgyvendinamos. Svarbiausia tai, kad kolektyvinės sutarties šalys aptardamos ir numatydamos kolektyvinės sutarties vykdymo tvarką nenumatytų nuostatų, kurios prieštarautų galiojantiems teisės aktams bei blogintų valstybės tarnautojų padėtį lyginant su ta, kuri įtvirtinta įstatymuose ar kituose teisės aktuose.

⁷³ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl valstybės tarnybos“. Valstybės žinios, 2004. 12. 18. Nr. 181-6708, 2004.12.29, Nr. 186.

Dar viena iš sąlygų, numatyta Valstybės tarnybos įstatymo 5¹ straipsnio 3 dalyje kalba apie **valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimą**. Šią sritį taip pat pakankamai išsamiai reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas. Minėto įstatymo 45 straipsnyje įtvirtinta, jog kvalifikacijos tobulinimas – tai viena iš valstybės tarnautojo mokymo rūšių. Kvalifikacijos tobulinimas - tęstinės studijos, specialių profesinių žinių plėtimas, valstybės valdymo ir administravimo įgūdžių bei gebėjimų tobulinimas paties valstybės tarnautojo arba valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos iniciatyva per visą tarnybos einant pareigas arba siekiant aukštesnių valstybės tarnautojo pareigų laiką. Pažymėtina, jog Valstybės tarnybos įstatymas užtikrina kiekvienam valstybės tarnautojui teisę į mokymąsi Valstybės tarnybos įstatymo nustatyta tvarka už valstybės ir savivaldybių biudžetų lėšas. Taigi galime daryti išvadą, jog tai dar viena iš tų sąlygų, kurias aptariant kolektyvinėse sutartyse, dažniausiai yra perrašomos įstatymo nuostatos arba ši sąlyga išvis neminima kolektyvinėse sutartyse.

Šalių tarpusavio informavimo ir konsultavimo klausimų Valstybės tarnybos įstatymas neaptaria, tačiau juos detalai reglamentuoja Darbo kodeksas. Konsultavimo ir informavimo tikslas – reguliariai informuoti darbuotojus apie įmonės pažangą, perspektyvas bei konsultotis su jais arba jų atstovais prieš priimant sprendimą, kuris turės įtakos darbuotojams. Įstatymų leidėjas Darbo kodekso 47 straipsnio 2 dalyje įtvirtina galimybę informacijos pateikimo ir konsultavimo sąlygas ir tvarką nustatyti ne tik įstatymuose, bet ir kolektyvinėje sutartyje arba darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimuose. Kolektyvinės sutarties šalys gali numatyti informavimo ir konsultavimo sąlygas įvairiais lygmenimis (nacionaliniu, šakos, teritoriniu ar įmonės) priklausomai nuo to, ar svarstomi klausimai, problemos yra aktualios valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos valstybės tarnautojams. Visais lygmenimis turėtų būti pateikiama informacija apie darbo pažangą, ateities planus, užimtumo padėtį ir konsultuojamasi darbų pasikeitimo, institucijų ar įstaigų susijungimo ar padalijimo, jų dalių sumažinimo ar uždarymo, kolektyvinio atleidimo iš darbo bei kitais panašiais bei kitais klausimais.⁷⁴

Tačiau kaip jau buvo minėta, Valstybės tarnybos įstatymas nenumato baigtinio sąrašo sąlygų, kurios gali būti aptartos kolektyvinėje sutartyje. Šalys gali susitarti ir į kolektyvinę sutartį įrašyti bet kokią kitą sąlygą, kuri neblogina tarnautojų padėties lyginant su ta, kurią numato įstatymai, kiti teisės aktai bei nereikalauja papildomų valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšų. Taigi svarbiausia, kad kolektyvinės sutarties turinys ir struktūra būtų nustatoma šalių suderinta valia bei tokia kolektyvinė sutartis neprieštarautų galiojantiems teisės aktams.

⁷⁴ I. Nekrošius, et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. T. 1. Vilnius: Justitia, 2003, P. 165.

Reikia pažymėti, kad Valstybės tarnybos įstatymo 5¹ ir 24 straipsnio pakeitimo įstatyme⁷⁵ pavyzdinis sąrašas sąlygų, kurios gali būti įtraukiamos į kolektyvinę sutartį, jau nebe pateikiamas. Minėtas įstatymo pakeitimas tik numato, jog kolektyvinėje sutartyje negali būti sąlygų, kurios susijusios su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšomis bei sąlygos, kurios blogintų valstybės tarnautojų padėtį, palyginti su įstatymų nustatyta tvarka.

Taigi Valstybės tarnybos įstatymas numato galimybę sudaryti kolektyvines sutartis, tačiau tokių sutarčių sąlygos yra kolektyvinės sutarties šalių derybų rezultatas, nes tik pačios šalys gali nustatyti, kokias sąlygas įtraukti į kolektyvinę sutartį, nepažeidžiant *in favorem* principo. Pažymėtina, jog kolektyvinės sutartys valstybės tarnyboje sudarinėjamos labai retai, kadangi valstybės tarnautojų socialines bei ekonomines garantijas gana detalai reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas, o visą kitą ko nereglamentuoja šis įstatymas apibrėžia Darbo kodeksas. Taigi šalys sudarydamos kolektyvinę sutartį dažniausiai perkelia įstatymų nuostatas. Tokį pasyvumą sudarant kolektyvines sutartis valstybės tarnyboje įtakoja pats įstatymų leidėjas, kadangi dauguma sąlygų, kuriomis norima pagerinti valstybės tarnautojų padėtį (pavyzdžiui susijusios su darbo užmokesčiu, poilsio laiku) yra susijusios su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšomis, o įstatymas įtvirtina aiškią nuostatą, jog tokių sąlygų numatymas kolektyvinėse sutartyse yra draudžiamas. Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas turėtų atsižvelgti į tarptautinę, užsienio valstybių praktiką ir ieškoti kitokių būdų, kurie padėtų išspręsti valstybės ar savivaldybių institucijų ar įstaigų lėšų priklausomybės nuo valstybės biudžeto ir kolektyvinės sutarties galiojimo dažno nesutapimo su valstybės biudžeto įstatymo galiojimo trukme problemas bei kartu skatintų kolektyvinių sutarčių sudarymą valstybės tarnyboje.

2.3. Aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymas valstybės tarnyboje

Pažymėtina, jog Valstybės tarnybos įstatymas reglamentuoja tik labai mažą dalį klausimų, kurie yra susiję su kolektyvinėmis derybomis ir kolektyvinių sutarčių sudarymu valstybės tarnyboje. Dėmesys atkreiptinas į tai, kad minėtas įstatymas reglamentuoja tik kolektyvinių sutarčių sudarymą valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos lygiu, o kartu tokių sutarčių šalių bei turinio aspektus. Minėtas įstatymas nemini kolektyvinių derybų nacionaliniu, šakos ir teritoriniu lygiu, taip pat nacionalinės, šakos bei teritorinės

⁷⁵ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 5¹ ir 24 straipsnių pakeitimo įstatymas [interaktyvus] [žiūrėta 2008.02.27]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=312775&p_query=&p_tr2.

kolektyvinės sutarties sąlygų. Šiuos klausimus detaliam reglamentuoja Darbo kodeksas. Vadinasi, remiantis anksčiau minėta nuostata, kad kai tam tikro klausimo nereglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas, taikomi bendrieji darbo įstatymai, šiuo atveju Darbo kodeksas.

Kalbant apie aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymą valstybės tarnyboje, svarbu išanalizuoti, aptarti ir darbdavio identifikavimo problemą. Valstybės tarnybos įstatymo 5¹ straipsnis nurodo, kad valstybės tarnyboje sudaromos kolektyvinės sutarties šalimis yra darbdavys bei atitinkamos valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos tarnautojai.

Darbo kodeksas 16 straipsnyje darbdavį apibrėžia kaip įmonę, įstaigą, organizaciją ar kitą organizacinę struktūrą, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinti darbinį teisnumą bei veiksnumą. Tuo tarpu Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 14 dalyje darbdavys apibrėžiamas kaip valstybės ar savivaldybės institucija ar įstaiga. Šiuo atveju apie fizinį asmenį kaip darbdavį valstybės tarnyboje mes negalime kalbėti. Taigi kai mes kalbame apie kolektyvines sutartis valstybės tarnyboje, kurios yra sudaromos įmonės lygiu, darbdavio identifikavimo problema neiškyla, tačiau lieka neatsakytas klausimas, kas yra darbdavys, kuomet analizuojame kolektyvines sutartis, kurios yra sudaromos taip pat valstybės tarnyboje, tačiau aukštesniu nei įmonės lygiu.

Kaip jau buvo minėta, Valstybės tarnybos įstatymas tokias kolektyvinių sutarčių rūšis išvis neaptaria, todėl yra taikomi bendrieji darbo įstatymai. Darbo kodekso 51 straipsnyje teigiama, kad nacionalinė, šakos, teritorinė kolektyvinė sutartis yra sudaroma tarp profesinių sąjungų organizacijų ir darbdavių organizacijų. Taigi kalbant apie kolektyvinės sutarties šalis, atitinkamai nacionalinės kolektyvinės sutarties šalys yra centrinės (respublikinės) profesinių sąjungų organizacijos ir darbdavių organizacijos, tuo tarpu šakos – atitinkamos pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakos profesinių sąjungų organizacija bei darbdavių organizacija, ir galiausiai teritorinės kolektyvinės sutarties šalys yra tam tikroje teritorijoje, pavyzdžiui savivaldybėje ar apskrityje veikiančios profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos.

Svarbu paminėti dar ir tai, kad Lietuvoje kaip ir daugelyje užsienių valstybių, darbdavius vienijančios organizacijos atlieka labai įvairias funkcijas. Pažymėtina, kad darbdavių organizacija, skirtingai nei darbuotojus atstovaujanti profesinė sąjunga, pati savaime negauna kolektyvinių derybų bei kolektyvinių sutarčių sudarymo kompetencijos. Tokios asociacijos įgaliojimai kolektyvinių darbo santykių srityje turi būti aiškiai apibrėžti šios asociacijos įstatuose, kuriuos darbdavys pripažįsta stodamas į šią asociaciją.⁷⁶

⁷⁶ N. Kasiliauskas. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius, 2006, P. 149.

Kalbant apie darbo santykius, pagrįstus darbo sutartimis, problemų nekyla identifikuojant darbdavių organizacijas, tačiau kai mes kalbame apie valstybės tarnybą, ne visai aišku, ką turėtume laikyti darbdavių organizacijomis, kurios gali dalyvauti šakos, teritorinėse ar nacionalinėse kolektyvinėse derybose ir pasirašyti atitinkamą kolektyvinę sutartį. Dar syki pažymėsime, kad nei Darbo kodeksas, nei Valstybės tarnybos įstatymas šio klausimo nereglamentuoja. Tuomet iškyla klausimas, ar gali centrinės valstybės institucijos, įstaigos, tokios kaip ministerijos, departamentai ir panašiai, kurių sudėtyje yra pavaldžios įstaigos, turinčios juridinio asmens statusą, būti traktuojamos kaip darbdavių organizacijos ir ar jos gali pasirašyti kolektyvines sutartis, kurios yra sudaromos aukštesniu nei įmonės lygiu. Pažymėtina, kad pavyzdžiui, Vyriausybės įstatyme,⁷⁷ reglamentuojančiame Vyriausybės ir ministerijų veiklą, galimybė jungtis į organizacijas nenumatyta ir negali būti numatyta. Šis klausimas iškiltų ir, jeigu, pavyzdžiui, tam tikrų savivaldybių valstybės tarnautojams atstovaujančios profesinės sąjungos išreikštų pageidavimą sudaryti teritorinę kolektyvinę sutartį tam tikros apskrities mastu. Taigi darytina išvada, kad vis dėl to centrinės valstybės institucijos ar įstaigos negali būti traktuojamos kaip darbdavių organizacijos ir neturi teisės pasirašyti kolektyvines sutartis, kurios yra sudaromos šakos, teritoriniu ar nacionaliniu lygiu. Tokia situacija patvirtina faktą, kad labai silpnai yra išplėtoti šakinių ir teritorinių kolektyvinių derybų mechanizmai. Lietuvoje praktiškai nėra galimybės valstybės tarnyboje sudaryti kolektyvines sutartis, kurios yra sudaromos aukštesniu nei įmonės lygiu.

Pažymėtina, jog šią problemą buvo bandoma spręsti. Net 2003 metais Lietuvos Respublikos Vyriausybė sausio 21 dieną patvirtino Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų socialinės partnerystės plėtros 2003 – 2004 metų priemonių planą⁷⁸. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad tarp įvairių šiame plane išdėstytų socialinės partnerystės plėtros priemonių yra ir tokių, kuriomis siekiama patobulinti kolektyvinius darbo santykius, o kartu ir išspręsti daugelį ginčytinų, diskutuotinų kolektyvinių derybų klausimų. Galima paminėti kelis komentuojamo plano kolektyvinių darbo santykių tobulinimo veiksmus: išanalizuoti informaciją, kuri yra reikalinga kolektyvinėms sutartims sudaryti bei parengti pasiūlymus dėl informacijos teikimo tobulinimo; rengti nuolatinius darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijų atstovų konsultacinius susitikimus, susijusius su šakos kolektyvinių sutarčių sudarymu; išnagrinėti, kurie darbo laiko bei kiti darbo santykių klausimai gali būti lanksčiau reguliuojami

⁷⁷ Valstybės žinios. 1994, Nr. 43-772.

⁷⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų socialinės partnerystės plėtros 2003 – 2004 metais“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 9 – 294.

kolektyvinėmis sutartimis, parengti atitinkamus pasiūlymus dėl teisės aktų pakeitimo ir papildymo ir kiti panašūs veiksmai.

Deja, tenka pastebėti, kad socialiniai partneriai, o svarbiausia darbdavių organizacijos jokių pasiūlymų, rekomendacijų šiais klausimais nepateikė.

Minėtą klausimą taip pat bandė spręsti ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Ji siūlė papildyti Darbo kodekso 51 straipsnį 4 dalimi ir nustatyti, kad valstybės ir savivaldybės institucijų, kurių sudėtyje yra pavaldžios įstaigos, kurios turinį juridinio asmens statusą, sudarant šakos ar teritorinę kolektyvinę sutartį, sutarties šalimis yra atitinkamos šakos ar teritorijos profesinė sąjunga ar institucijos vadovas. Tačiau šalimi turėtų būti pripažįstama ne centrinės įstaigos vadovas, o sudarant šakos ar teritorines kolektyvines sutartis, sutarties šalimi turėtų būti pati centrinė įstaiga.

Pažymėtina, kad šiandien valstybės tarnybos sistemoje vyrauja decentralizuota kolektyvinių derybų sistema. Kiekvienos atskiros įstaigos profesinė sąjunga bando pasirašyti kolektyvines sutartis, tačiau centralizuotos derybų sistemos nėra. Manytina, kad perėjus prie centralizuotos kolektyvinių derybų sistemos ir atitinkamoms centrinėms viešojo administravimo įstaigoms pavedus funkciją sudaryti šakos lygio kolektyvines sutartis, kolektyvinių derybų situacija žymiai pagerėtų.⁷⁹

Svarbu paminėti tai, kad Lietuvos Respublikos Seime yra svarstomas Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymo projektas.⁸⁰ Minėtame įstatymo projekte, ketiname iš esmės pakeisti Valstybės tarnybos įstatymo 5¹ straipsnį. Šis pakeitimas svarbus tuo, kad valstybės tarnyboje bus numatoma galimybė sudaryti sutartis ne tik įmonės ar įstaigos lygiu. Minėtas įstatymo projektas įtvirtina, kad nacionalinė kolektyvinė sutartis yra profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.), atstovaujančių valstybės tarnautojus, ir Vyriausybės įgaliotų ministerijų rašytinis susitarimas, kuris nustato Lietuvos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo) ir poilsio laiko bei kitas socialines ir ekonomines garantijas. Tuo tarpu šakos kolektyvinė sutartis apibrėžiama kaip profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.), atstovaujančių valstybės tarnautojus, dirbančius vienoje viešojo administravimo veiklos srityje ir Vyriausybės įgaliotų institucijų rašytinis susitarimas, kuris nustato visų vienos viešojo administravimo veiklos srities valstybės tarnautojų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo) ir poilsio laiko bei kitas socialines ir ekonomines garantijas. Ir galiausiai įstaigos kolektyvinė sutartis yra darbdavio ir valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos valstybės tarnautojų rašytinis susitarimas,

⁷⁹ D. Petrylaitė. Asociacijų laisvė valstybės tarnyboje: norai ir galimybės // Justitia. 2007, Nr. 1., P. 55.

⁸⁰ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 5¹ ir 24 straipsnių pakeitimo įstatymas [interaktyvus] [žiūrėta 2008.02.27]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=312775&p_query=&p_tr2.

sudaromas valstybės ar savivaldybės įmonės ar įstaigos vadovo arba jo įgalioto asmens ir valstybės tarnautojus atstovaujančios valstybės ar savivaldybės įmonės ar įstaigos veikiančios valstybės tarnautojų profesinės sąjungos, kuris nustato valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos valstybės tarnautojų tarnybos (darbo) ir kitas socialines bei ekonomines sąlygas.

Reikia tikėtis, kad patvirtinus įstatymo pakeitimo projektą bei padarius atitinkamas pataisas Valstybės tarnybos įstatyme, kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo galimybė valstybės tarnyboje išties pagerėtų. Tikėtina, kad minėtos įstatymo pataisos skatintų sudaryti kolektyvines sutartis ne tik valstybės ar savivaldybės įmonės ar įstaigos lygiu, bet ir aukštesnio lygmens kolektyvines sutartis.

Aukštesnio lygmens kolektyvinių sutarčių sudarymą valstybės tarnyboje turėtų paskatinti ir kita Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo nuostata, kuri įtvirtintų, kad apskaičiuojant pareiginės algos dydį, ateinančių finansinių metų bazinis dydis, atsižvelgiant į praėjusių metų vidutinę metinę infliaciją (skaičiuojant nacionalinį vartotojų kainų indeksą) ir kitų vidutinio darbo užmokesčio viešajame sektoriuje dydžiui ir kitimui poveikį turinčių veiksnių įtaką, nustatomas nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje. Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje sulygtą bazinį dydį tvirtina Seimas kartu su ateinančių metų Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymu. Be abejo, tokio įstatymo nuostata būtų naudinga, kadangi valstybės tarnyboje privalomai būtų sudaroma nacionalinė kolektyvinė sutartis, kuri įtvirtintų bazinį dydį.

Tačiau to paties įstatymo pakeitimo projekte siūloma Valstybės tarnybos įstatymo 24 straipsnį papildyti nauja 3 dalimi, kuri įtvirtintų nuostatą, kad jei nacionalinė kolektyvinė sutartis nėra sudaryta arba pakeista iki einamųjų metų birželio 1 d., tai ateinančių finansinių metų bazinį dydį Vyriausybės teikimu, atsižvelgiant į šio straipsnio 2 dalyje numatytas aplinkybes, tvirtina Seimas iki Seimo pavasario sesijos pabaigos. Tvirtinamas naujas bazinis dydis negali būti mažesnis už esamą bazinį dydį.

Vadinasi, galime daryti išvadą, kad net ir minėti įstatymo pakeitimai neskatintų sudaryti kolektyvines sutartis valstybės tarnyboje aukštesniu nei įmonės ar įstaigos lygiu, kadangi pats įstatymas numato sprendimo variantą, kaip būtų išspręsta situacija, jei nebūtų sudaryta nacionalinė kolektyvinė sutartis, kuri būtų svarbi kalbant apie bazinio dydžio nustatymą. Šiuo metu galiojantis Valstybės tarnybos įstatymas numato, kad ateinančių finansinių metų bazinį dydį Vyriausybės teikimu, įvertinus valstybės tarnautojams atstovaujančių profesinių sąjungų pasiūlymus, praėjusių metų vidutinę metinę infliaciją ir kitų vidutinio darbo užmokesčio viešajame sektoriuje dydžiui ir kitimui poveikį turinčių

veiksnių įtaką, tvirtina Seimas iki Seimo pavasario sesijos pabaigos. Tuo tarpu minėtas įstatymo projektas įtvirtina, jog atsižvelgiant į praėjusių metų vidutinę metinę infliaciją (skaičiuojant nacionalinį vartotojų kainų indeksą) ir kitų vidutinio darbo užmokesčio viešajame sektoriuje dydžiui ir kitimui poveikį turinčių veiksnių įtaką, ateinančių finansinių metų bazinį dydį Vyriausybės teikimu tvirtina Seimas. Vadinasi, nebelieka nuostatos, jog būtina atsižvelgti į profesinių sąjungų pasiūlymus.

Tačiau tai tik įstatymo pakeitimo projektas, kuris nežinia kada ir, ar išvis kada bus patvirtintas. Šiuo metu galiojantys teisės aktai tikrai neskatina sudaryti kolektyvines sutartis, aukštesniu nei įmonės lygiu, valstybės tarnyboje, kadangi nei Valstybės tarnybos įstatymas, nei kiti teisės aktai neapibrėžia, ką turėtume laikyti darbdaviu, kuris atstovauja valstybės tarnautojų interesus, sudarant aukštesnio lygio kolektyvines sutartis. Šiuo atveju galime remtis tik darbo teisės doktrina ir teigti, kad darbdavys, kolektyvinės sutarties šalis – tai centrinė įstaiga.

3. Kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje, turinio analizė

Kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje, ypatumai geriausiai atsiskleidžia analizuojant minėtas sutartis. Kolektyvinių sutartys valstybės tarnyboje yra sudaromos labai retai, tai sąlygoja itin svarbios priežastys. Pirmiausia tai, kad valstybės tarnautojams yra keliami specialūs reikalavimai, kuriuos nustato įstatymų leidėjas. Taigi kolektyvinės sutarties šalims praktiškai nebelieka galimybės derėtis dėl tokių sąlygų, kurios susijusios su tarnautojų teisėmis, pareigomis, darbo sąlygomis, kadangi jos pakankamai detalios reglamentuotos Valstybės tarnybos įstatyme bei kituose teisės aktuose. Antra, valstybės tarnautojų darbo užmokestis bei sąlygos, susijusios su finansine parama, tokios kaip priemokos, premijos ar kitokia materialinė parama turi būti numatytos valstybės biudžete. Pažymėtina, jog biudžetą tvirtina įstatymų leidėjas, kuris ne visuomet yra valstybės tarnautojų darbdavys. Valstybės biudžetas yra tvirtinamas atsižvelgiant į šalies ekonominę padėtį, viešąjį interesą, todėl kolektyvinės sutarties šalys, numatydamos vieną ar kitą sąlygą, turi atsižvelgti į aukštesnių institucijų nurodymus. Be abejo, palyginti mažą kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje, skaičių įtakoja valstybinių institucijų ir įstaigų lėšų priklausomybė nuo valstybės biudžeto bei kolektyvinės sutarties ir valstybės biudžeto įstatymo galiojimo trukmės nesutapimas. Visgi nors ir pakankamai retai, kolektyvinės sutartys yra sudaromos ir valstybės tarnyboje. Taigi pabandydysime plačiau paanalizuoti kolektyvinių sutarčių, sudaromų tiek viešojo administravimo įstaigose, tiek statutinėje valstybės tarnyboje, nuostatas, atskleidžiant minėtų sutarčių ypatumus.

3.1. Kolektyvinių sutarčių, sudaromų viešojo administravimo įstaigose, turinio analizė

Šioje darbo dalyje bus analizuojamos kolektyvinės sutartys, kurios yra sudaromos viešojo administravimo įstaigose, o tiksliau Lietuvos Respublikos miestų bei rajonų savivaldybėse. Šiuo metu Lietuvoje yra 61 savivaldybė, tačiau kolektyvinės sutartys yra sudarytos tik tai 5 iš jų: Biržų rajono savivaldybėje (atsisakė pateikti kolektyvinę sutartį, tačiau nurodė, kad ji sudaryta), Jurbarko rajono savivaldybėje, Šiaulių miesto savivaldybėje, Šilutės rajono savivaldybėje bei Visagino rajono savivaldybėje. Galime daryti išvadą, jog kolektyvinės sutartys Lietuvos Respublikos miestų bei rajonų savivaldybėse yra sudaromos itin retai. **Kai kuriose savivaldybėse kolektyvinės sutartys nėra sudarytos todėl, kad įstaigoje nėra**

veikiančios profesinės sąjungos, kiti motyvuoja, jog tokių sutarčių sudarymas savivaldybėse yra nereikalingas, kadangi valstybės tarnautojų garantijas detaliai reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas, o tai ko nenumato šis įstatymas, įtvirtina Darbo kodeksas.

Taigi norint atskleisti, kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje, ypatumus, bus analizuojamos šios kolektyvinės sutartys:

- 1) Jurbarko rajono savivaldybės administracijos kolektyvinė sutartis (Priedas Nr. 1);
- 2) Šiaulių miesto savivaldybės administracijos kolektyvinė sutartis (Priedas Nr. 2);
- 3) Šilutės rajono savivaldybės administracijos kolektyvinė sutartis (Priedas Nr. 3);
- 4) Visagino rajono savivaldybės administracijos kolektyvinė sutartis (Priedas Nr. 4).

Kadangi minėtos sutartys yra sudarytos savivaldybės institucijos lygiu, tai nesukelia problemų identifikuojant **kolektyvinės sutarties šalis**. Tokiu atveju kolektyvinė sutartis yra darbdavio ir savivaldybės institucijos valstybės tarnautojų rašytinis susitarimas dėl tarnybos (darbo) ir kitų socialinių bei ekonominių garantijų. Pažymėtina, jog šiose sutartyse darbdavys – tai viešojo administravimo įstaiga – atitinkamo miesto savivaldybės administracija, kuriai pasirašant kolektyvinę sutartį, atstovauja savivaldybės administracijos direktorius. Tuo tarpu kita kolektyvinės sutarties šalis yra valstybės tarnautojai, jų interesus atstovauja profesinė sąjunga. Tačiau reikia atkreipti dėmesį į tai, kad minėtose savivaldybėse veikiančios profesinės sąjungos atstovauja ne tik valstybės tarnautojų, bet ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, interesus.

Didesnį dėmesį skirsime tam, kokios konkrečios sąlygos yra aptariamose analizuojamose kolektyvinėse sutartyse. Pabrėžtina tai, kad tik Visagino rajono bei Šilutės rajono savivaldybių administracijų kolektyvinėse sutartyse valstybės tarnautojų tarnybos sąlygos, socialinės bei ekonominės garantijos yra reglamentuojamos atskirai nuo darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis.

Pirmoji sąlyga – tai **tarnybos ir poilsio laikas**. Pažymėtina, jog kolektyvinėse sutartyse ši sąlyga įvardijama kaip darbo ir poilsio laikas, kuri apima tiek darbuotojų, tiek valstybės tarnautojų darbo ir poilsio laiką. Svarbu tai, jog net Visagino savivaldybės administracijos kolektyvinėje sutartyje bei Šilutės rajono savivaldybės administracijos kolektyvinėje sutartyje, kuriose atskirai aptiriamos valstybės tarnautojų ir darbuotojų teisės bei pareigos, tarnautojų tarnybos ir poilsio laikas reglamentuojamas vienodai kaip ir darbuotojų darbo ir poilsio laikas. Visose keturiose analizuojamose sutartyse pateikiama analogiška nuostata, jog darbuotojų (bei valstybės tarnautojų) darbo trukmė yra 40 valandų per savaitę. Pirmadieniais, antradieniais, trečiadieniais ir ketvirtadieniais dirbama nuo 8.00 val. iki 17.00 val., penktadieniais – nuo 8.00 val. iki 15.45 val. Pietų pertrauka – nuo 12.00 val. iki 12.45 val.

Šeštadienis ir sekmadienis – poilsio dienos. Siauriausiai darbo ir poilsio laikas reglamentuojamas Šiaulių miesto savivaldybės administracijos kolektyvinėje sutartyje, kadangi nuostatos, susijusios su darbuotojų ir valstybės tarnautojų atostogomis yra aptariamoms atskirame skyriuje – atostogos ir kitos socialinės garantijos. Tuo tarpu detaliosiai darbo ir poilsio laikas yra reglamentuojamas Visagino rajono savivaldybės administracijos kolektyvinėje sutartyje. Pavyzdžiui, joje nurodoma ne tik kasmetinių atostogų trukmė, bet ir pateikiama jų sąvoka, suteikimo tvarka, apmokėjimas ir kiti panašūs klausimai. Visgi galime daryti išvadą, kad šioje kolektyvinėje sutartyje, aptariant darbo ir poilsio laiką, yra perrašytos Darbo kodekso nuostatos. Pavyzdžiui minėtos sutarties 115 punktas yra analogiškas Darbo kodekso 165 straipsniui. 115 kolektyvinės sutarties punktas įtvirtina, jog kasmetinės atostogos – tai kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant darbo vietą (pareigas) ir mokant vidutinį darbo užmokestį. Darbo kodekso 162 straipsnyje nurodytos švenčių dienos į atostogų trukmę neįskaitomos. Kasmetinės atostogos yra minimalios, pailgintos ir papildomos. Pažymėtina, jog panašios nuostatos yra įtvirtintos ir Šilutės rajono savivaldybės administracijos kolektyvinėje sutartyje. Tačiau tai yra suprantama, kadangi minėtas sąlygas detaliam aptaria Darbo kodeksas bei Valstybės tarnybos įstatymas, dėl to kolektyvinės sutarties šalims lieka labai mažos kolektyvinių derybų galimybės, be to, numatyti palankesnes sąlygas tarnautojų darbo ir poilsio laikui įtakoja jau anksčiau minėtas draudimas, susijęs su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšomis.

Reikia atkreipti dėmesį į tai, kad analizuojamos kolektyvinės sutartys yra svarbios kalbant apie nemokamas atostogas, kadangi jos numato papildomas priežastis, nei įtvirtina Darbo kodeksas, Valstybės Tarnybos įstatymas kokiais atvejais tokios atostogos gali būti suteikiamos. Valstybės tarnybos įstatymo 37 straipsnis įtvirtina, jog nemokamos atostogos iki 3 mėnesių dėl šeimyninių ar kitų aplinkybių gali būti suteikiamos valstybės tarnautojui į pareigas priėmusio asmens ir valstybės tarnautojo susitarimu. Be to, Darbo kodekso 184 straipsnio 2 dalies nuostata teigia, jog nemokamos atostogos dėl kitų priežasčių nei numatytos minėto straipsnio 1 dalyje yra suteikiamos kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka. Pavyzdžiui, Visagino rajono savivaldybės administracijos kolektyvinė sutartis įtvirtina, kad nemokamos atostogos yra suteikiamos šiais atvejais:

- 1) dėl priežasčių, susijusių su darbuotojo, jo šeimos narių sveikatos patikrinimais;
- 2) dėl dalyvavimo laidotuvėse;
- 3) dėl šeimos narių, giminaičių jubiliejų, atmintinų datų, kitų visuotinai priimtų švenčių;

- 4) dėl dalyvavimo formalių ir neformalių ugdymo įstaigų organizuojamose šventėse (Rugsėjo I-oji, Paskutinis skambutis ir pan.);
- 5) susitarus su darbdaviu.

Tuo tarpu Šilutės rajono savivaldybės administracijos kolektyvinė sutartis numato, jog nemokamos atostogos suteikiamos:

- 1) dėl prižasčių, susijusių su darbuotojo, jo šeimos narių sveikatos patikrinimais iki 1d.;
- 2) dėl dalyvavimo ikimokyklinio ugdymo įstaigos, mokyklos šventėse (Rugsėjo I-oji, Paskutinis skambutis ir pan.);
- 3) dėl šeimos švenčių ir jubiliejų iki 3 d.

Taigi galime teigti, jog kolektyvinėse sutartyse numatytos nuostatos yra palankesnės valstybės tarnautojams, kadangi numatoma daugiau atvejų, prižasčių, nei įtvirtina Darbo kodeksas ar Valstybės tarnybos įstatymas, kada tarnautojams gali būti suteikiamos nemokamos atostogos.

Antroji sąlyga – **saugių ir sveikatai nekenksmingų tarnybos (darbo) sąlygų sudarymas**. Ši sąlyga įtvirtinta visose analizuojamose kolektyvinėse sutartyse. Darbo kodekso 259 straipsnyje apibrėžta sąvoka „darbuotojų sauga ir sveikata“ – tai visos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti skirtos prevencinės priemonės, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta. Kadangi šio klausimo Valstybės tarnybos įstatymas nereglamentuoja, tai minėta Darbo kodekso nuostata taikoma ir valstybės tarnautojams. Pažymėtina, jog pareiga užtikrinti saugias ir sveikatai nekenksmingas tarnybos sąlygas tenka darbdaviui. Pavyzdžiui Jurbarko rajono savivaldybės administracijos kolektyvinėje sutartyje numatyti konkretūs darbdavio įsipareigojimai: darbdavys atlieka darbo vietų profesinės rizikos vertinimą ir parengia priemones rizikai pašalinti; sudaro sąlygas darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto veiklai; sudaro sąlygas darbuotojams pasitikrinti sveikatą darbo metu; darbdavys sudaro galimybę pageidaujantiems darbuotojams kartą per metus nemokamai pasiskiepyti nuo sezoninio gripo; garantuoja pirmąją medicininę pagalbą ir kiti darbdavio įsipareigojimai.

Svarbu tai, kad saugių ir sveikatai nekenksmingų tarnybos sąlygų sudarymą gali įtakoti ir patys valstybės tarnautojai. Šiaulių miesto savivaldybės administracijos kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta nuostata, jog valstybės tarnautojai gali pateikti įstaigos vadovui pasiūlymus dėl saugos darbe ir darbo aplinkos pagerinimo. Panaši nuostata įtvirtinta ir Jurbarko rajono savivaldybės kolektyvinėje sutartyje. Kolektyvinė sutartis nustato, jog profesinė sąjunga arba bet kuris darbuotojas gali pateikti administracijos direktoriui pasiūlymus dėl darbuotojų

saugos darbe bei darbo aplinkos gerinimo. Jei pasiūlymas yra teisėtas, o jo įdiegimas įmanomas techniškai ir finansiškai, administracijos direktorius privalo tokį pasiūlymą įgyvendinti. Analogiška nuostata yra įtvirtinta ir Šilutės rajono savivaldybės administracijos kolektyvinės sutarties 144 punkte. Pažymėtina, jog šios nuostatos yra itin svarbios, kadangi suteikia teisę valstybės tarnautojams, profesinėms sąjungoms teikti pasiūlymus darbdaviui, įtakoti saugių ir sveikatai nekenksmingų tarnybos sąlygų gerinimą, nebloginant tarnautojų padėties lyginant su ta, kuri numatyta įstatymuose.

Darbo užmokesčio mokėjimo sąlyga suteikia mažiausias derėjimosi galimybes, todėl kad darbo užmokesčio klausimus detaliam aptaria Valstybės tarnybos įstatymas bei Darbo kodeksas. Be to, bet koks darbo užmokesčio didinimas, kuris pagerintų valstybės tarnautojų padėtį, būtų susijęs su papildomomis finansinėmis lėšomis, o tai yra nesuderinama su Valstybės tarnybos įstatymo 5¹ straipsnio 4 dalies nuostata. Tačiau kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti darbo užmokesčio periodiškumo, formų ir panašius klausimus. Dėmesys atkreiptinas į tai, kad Visagino savivaldybės administracijos kolektyvinėje sutartyje yra netgi atskiras skyrius – valstybės tarnautojų darbo užmokestis. Tačiau svarbu tai, kad šiame kolektyvinės sutarties skyriuje yra perrašytos Valstybės tarnybos įstatymo VI skyriaus nuostatos, reglamentuojančios valstybės tarnautojų darbo užmokestį. Kolektyvinėje sutartyje detaliam įvardyta, jog tarnautojo darbo užmokestį sudaro pareiginė alga, priedai bei priemokos. Išvardytos visos priemokos bei priedų rūšys, jų dydžiai, tačiau šioje kolektyvinės sutarties dalyje visiškai neaptarta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka. Minėtas nuostatas galime surasti kitame kolektyvinės sutarties skyriuje, kuris yra skirtas darbuotojų darbo užmokesčiui. Jame įtvirtinta, jog darbo užmokestis įstaigoje yra mokamas 2 kartus per mėnesį: kiekvieno mėnesio 7 dieną 40 % darbo užmokesčio ir 22 dieną likusi darbo užmokesčio dalis. Be to, darbuotojo pageidavimu darbo užmokestis ir kiti išmokėjimai gali būti mokami 1 kartą per mėnesį, pervedant į darbuotojo asmenines sąskaitas arba kreditines korteles. Kolektyvinė sutartis įtvirtina ir kitas darbo apmokėjimo sąlygas, kurios yra naudingos darbuotojams, pavyzdžiui už pavėluotą darbo užmokesčio išmokėjimą dėl darbdavio kaltės yra mokami delspinigiai ir panašiai. Darytina išvada, kad minėtos nuostatos yra taikomos ne tik darbuotojams, bet ir valstybės tarnautojams, kadangi darbo užmokesčio periodiškumo ir formų klausimai yra aptarti tik šiame skyriuje.

Šilutės rajono savivaldybės administracijos kolektyvinėje sutartyje VI skyrius taip pat skirtas valstybės tarnautojų darbo užmokesčiui. Jame kaip ir Visagino rajono savivaldybės administracijos kolektyvinėje sutartyje, įtvirtintos nuostatos, kurios apibrėžia, jog valstybės tarnautojų darbo užmokestį sudaro pareiginė alga, priedai bei priemokos, aptariamoms priedų bei priemokų rūšys, jų dydžiai. Tačiau galime teigti, kad šios kolektyvinės sutarties nuostatos

atkartoja Valstybės tarnybos įstatymo VI skyrių, kuris yra skirtas tarnautojų darbo užmokesčiui. Tuo tarpu nuostatos, susijusios su darbo užmokesčio mokėjimo periodiškumu, forma ir kitais panašiais klausimais, yra aptartos XIII skyriuje, kuris skirtas ne tik valstybės tarnautojų, bet ir savivaldybės darbuotojų darbo užmokesčiui.

Jurbarko savivaldybės administracijos kolektyvinėje sutartyje, nuostatos, kurios reglamentuoja tarnautojų darbo užmokesčio mokėjimą yra aptartos skyriuje – darbo apmokėjimo organizavimas. Šioje kolektyvinėje sutartyje taip pat yra konkretnama Darbo kodekso nuostata, numatanti, jog darbo užmokestis yra mokamas du kartus per mėnesį: avansas – einamojo mėnesio 20 – 22 dienomis, o likusi darbo užmokesčio dalis – sekančio mėnesio – 4 – 6 dienomis. Esant darbuotojo raštiškam prašymui, darbo užmokestis yra išmokamas vieną kartą per mėnesį. Pažymėtina, jog darbo užmokestis yra pervedamas į darbuotojo asmeninę banko sąskaitą, o kiekvienam darbuotojui įteikiami atsiskaitymo lapeliai. Kadangi analizuojamoje kolektyvinėje sutartyje nėra skyriaus, kuriame būtų aptartas tik valstybės tarnautojų darbo užmokestis, darytina išvada, kad minėtos nuostatos yra taikomos ne tik darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, bet ir valstybės tarnautojams. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog Jurbarko rajono savivaldybės administracijos kolektyvinėje sutartyje nesistengiama perrašyti įstatymų nuostatų, o pateikiamos nuostatos, kurios konkretina, aptaria darbo užmokesčio mokėjimo periodiškumą, formas, numato papildomas garantijas darbuotojams ir valstybės tarnautojams.

Analizuojamos sutartys svarbios tuo, jog įtvirtindamos darbo užmokesčio mokėjimo sąlygą, numato tam tikras nuostatas, kurios yra palankios valstybės tarnautojams ir pagerina tarnautojų padėtį lyginant su ta, kuri numatyta įstatymuose. Pavyzdžiui, Jurbarko rajono savivaldybės administracijos kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta, jog už papildomą darbą darbuotojams gali būti mokamos priemokos. Konkretų priemokos dydį administracijos direktoriui pasiūlo komisija, sudaryta iš vienodo skaičiaus darbdavio ir profesinės sąjungos atstovų. Svarbu tai, kad visos priemokos, kurios yra numatytos kolektyvinėje sutartyje, negali viršyti teisės aktuose numatytų maksimalių pareiginės algos (tarnybinio atlyginimo) procentinių dydžių. Tokia nuostata numatyta dėl to, kad Valstybės tarnybos įstatymo 5¹ straipsnio 4 dalyje įtvirtintas draudimas, kuris neleidžia kolektyvinėje sutartyje nustatyti papildomų sąlygų, susijusių su papildomomis pinigėmis lėšomis.

Tuo tarpu Šiaulių miesto savivaldybės administracijos kolektyvinėje sutartyje numatyta, jog valstybės tarnautojo arba darbuotojo ligos, tikslinių atostogų laikotarpiu, jei darbas (funkcijos) pavedamas atlikti kitam valstybės tarnautojui (darbuotojui) mokama 20 procentų pareiginės algos priemoka. Visagino rajono savivaldybės administracijos kolektyvinėje sutartyje numatyta, jog darbdavys gali mokėti pinigines išmokas, skirtas darbuotojams

skatinti šiais atvejais: už labai gerą darbą kalendoriniais metais, įstatymų nustatytų švenčių progomis, darbuotojų, valstybės tarnautojų gyvenimo ir darbo metų jubiliejinių sukakčių progomis ir panašiai. Panašios nuostatos įtvirtintos ir Šilutės rajono savivaldybės administracijos kolektyvinėje sutartyje, tačiau joje ne tik išvardijami atvejai, kada darbdavys gali mokėti vienkartinę pinigines išmokas, bet ir nustatomas tokių išmokų dydis – pavyzdžiui, įstatymų nustatytų švenčių progomis – 100 procentų pareiginės algos dydžio. Taigi galime teigti, kad visose kolektyvinėse sutartyse numatyta palankesnių, valstybės tarnautojų padėtį gerinančių nuostatų, nei įtvirtinta įstatymuose bei kituose teisės aktuose.

Ketvirtoji sąlyga – **kolektyvinės sutarties vykdymo tvarka**. Pažymėtina, jog visose kolektyvinėse sutartyse yra aptartas kolektyvinės sutarties galiojimas, vykdymas, pakeitimo ir papildymo tvarka. Analizuojamose kolektyvinėse sutartyse įtvirtintas Darbo kodekse numatytas principas, jog kolektyvinė sutartis įsigalioja ją pasirašius, ji yra privaloma darbdaviui ir visiems įstaigoje dirbantiems darbuotojams (tame tarpe ir valstybės tarnautojams) ir galioja iki naujos sutarties pasirašymo. Be to, kolektyvinėse sutartyse numatyta, kas turi teisę sušaukti darbuotojų ir valstybės tarnautojų kolektyvo susirinkimą dėl kolektyvinės sutarties pakeitimo bei papildymo, kokių atveju gali būti keičiama sutartis ir jos priedai, kam suteikiamos kolektyvinėje sutartyje priimtų įsipareigojimų vykdymo kontrolės teisės, sutarties nutraukimo tvarka ir kiti panašūs klausimai. Pažymėtina, jog analizuojamose kolektyvinėse sutartyse numatytas skirtingas galiojimo terminas. Visagino rajono savivaldybės administracijos kolektyvinėje sutartyje numatyta, jog ši sutartis sudaroma 4 metams ir galioja iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo. Tuo tarpu Šilutės rajono savivaldybės administracijos kolektyvinė sutartis yra sudaroma 2 metams. Tokia pat nuostata įtvirtinta ir Jurbarko rajono savivaldybės administracijos kolektyvinėje sutartyje. Dėmesys atkreiptinas į tai, jog Šiaulių miesto savivaldybės administracijos kolektyvinėje sutartyje tikslus terminas nenumatytas, o tik įtvirtinta, jog kolektyvinė sutartis galioja iki naujos sutarties pasirašymo.

Dar viena sąlyga – **kvalifikacijos tobulinimas**. Kvalifikacijos tobulinimo klausimai detaliam aptarti Valstybės tarnybos įstatyme. Minėtas įstatymas užtikrina kiekvienam valstybės tarnautojui teisę į mokymąsi Valstybės tarnybos įstatymo nustatyta tvarka už valstybės ir savivaldybių biudžetų lėšas. Kadangi šiais nuostatas labai detaliam apibrėžia Valstybės tarnybos įstatymas, turbūt dėl šios priežasties Šiaulių miesto savivaldybės administracijos kolektyvinėje sutartyje nerasime nuostatų, susijusių su valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimu. Detaliausiai minėti klausimai yra aptarti Visagino rajono savivaldybės administracijos kolektyvinėje sutartyje, joje yra netgi atskiras skyrius, skirtas valstybės tarnautojų mokymui. Analogiškos nuostatos yra įtvirtintos ir Šilutės rajono

savivaldybės administracijos kolektyvinės sutarties X skyriuje – valstybės tarnautojų ir darbuotojų dirbančių pagal darbo sutartis mokymas. Šios nuostatos yra identiškos kadangi visiškai sutampa su Valstybės tarnybos įstatymo X skyriumi, kuris skirtas valstybės tarnautojų mokymui.

Šalių tarpusavio informavimo ir konsultavimo sąlygas išsamiai reglamentuoja Darbo kodeksas, o jas detalizuoti galima kolektyvinėse sutartyse. Darbo kodekso 47 straipsnio 1 dalyje numatyta, jog darbuotojai, atsižvelgiant į socialinės partnerystės lygį, turi teisę į informavimą ir konsultavimą. Dėmesys atkreiptinas į tai, kad šalių tarpusavio informavimas ir konsultavimas detaliausiai aptartas Jurbarko rajono savivaldybės kolektyvinėje sutartyje. Analizuojamoje kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta, jog sutarties šalis turi teisę pareikalauti iš kitos šalies pateikti informaciją visais su konsultacijomis ir derybomis susijusiais klausimais. Informacija turi būti pateikiama ne vėliau kaip per 10 dienų nuo pareikalavimo dienos, jei šalis raštu nesusitarė kitaip. Taip pat svarbu tai, jog minėta sutartis įtvirtina, kad konkrečioms situacijoms spręsti ir derinti yra sudaroma nuolatinė patariamoji komisija. Tuo tarpu likusiose kolektyvinėse sutartyse nėra atskiro skyriaus, kuriame būtų aptarti šie klausimai, galvojant, jog pakanka to reglamentavimo, kuris numatytas Darbo kodekse. Galime rasti tik tai pavienes nuostatas, kurios susijusios su šalių tarpusavio konsultavimu ir informavimu, pavyzdžiui, Šilutės rajono savivaldybės administracijos kolektyvinės sutarties 93 punkte įtvirtinta, jog kai darbuotojus numatoma atleisti iš darbo dėl ekonominių priežasčių, dėl darbo struktūrinių pertvarkymų, darbdavys, prieš įteikdamas išpėjimus apie darbo sutarties nutraukimą, turi surengti konsultacijas su profsąjungos komitetu.

Kadangi Valstybės tarnybos įstatymo 5¹ straipsnio 3 dalis nenumato baigtinio sąrašo sąlygų, kurios gali būti numatytos kolektyvinėje sutartyje, šalys gali laisvai derėtis ir sutartyje numatyti kitas valstybės tarnautojams palankias sąlygas. Svarbiausia, kad tos sąlygos neblogintų valstybės tarnautojų padėties palyginti su ta, kuri numatyta įstatymuose bei papildomų sąlygų, susijusių su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšomis. Analizuojamose kolektyvinėse sutartyse įtvirtintos tokios papildomos sąlygos: valstybės tarnautojų pareigybės, priėmimas į valstybės tarnautojų pareigas, valstybės tarnautojų pareigos ir teisės, valstybės tarnautojų karjera, valstybės tarnautojų skatinimas ir atsakomybė, valstybės tarnautojų atleidimas iš pareigų ir panašiai. Tačiau galime teigti, jog šios nuostatos yra analogiškos Valstybės tarnybos įstatymo nuostatoms ir nenumato palankesnių sąlygų valstybės tarnautojams nei įtvirtinta įstatyme. Pažymėtina, jog visose kolektyvinėse sutartyse yra skyrius, skirtas profesinės sąjungos veiklos garantijoms.

Taigi Lietuvoje šiuo metu 61 savivaldybė, tačiau tik 5 iš jų yra sudarytos kolektyvinės sutartys. Kolektyvinių sutarčių nesudarymą minėtose institucijoje sąlygoja profesinių sąjungų

nebuvimas, o tai reiškia, kad valstybės tarnautojai neturi tinkamo atstovo, kuris jų vardu galėtų sudaryti kolektyvinę sutartį. Tačiau kaip dažnesnė priežastis nurodoma, jog visas valstybės tarnautojų garantijas išsamiai reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas, o to, ko neaptaria šis įstatymas, įvirtina Darbo kodeksas. Tai rodo, kad tiek valstybės tarnautojai, tiek darbdaviai neviseškai supranta kolektyvinės sutarties paskirtį, jos naudą. Pažymėtina, jog tose kolektyvinėse sutartyse, kurios yra sudarytos Lietuvos Respublikos savivaldybėje, dažniausiai perrašomos teisės aktų nuostatos, nesigilinant ir nesistengiant nustatyti palankesnių sąlygų valstybės tarnautojams.

3.2. Kolektyvinių sutarčių, sudaromų statutinėje valstybės tarnyboje, turinio analizė

Galimybė sudaryti kolektyvines sutartis yra suteikiama tiek karjeros valstybės tarnautojams, tiek statutiniams valstybės tarnautojams. Tačiau pažymėtina, jog bandant surasti kolektyvines sutartis, kurios yra sudarytos statutinėje valstybės tarnyboje, pastebime, kad jų skaičius mažesnis negu sutarčių, sudarytų viešojo administravimo įstaigose. Šioje darbo dalyje bus analizuojama Vilniaus teritorinės muitinės kolektyvinė sutartis (Priedas Nr. 5). Nagrinėjamoje sutartyje numatyta, kad kolektyvinė sutartis sudaryta tarp lygiaverčių socialinių partnerių, gerbiant žmogaus teises, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisės aktais ir tarptautiniais susitarimais bei TDO konvencijomis.

Valstybės tarnybos įstatymo 5¹ straipsnio 2 dalis numato, jog sudarant kolektyvinę sutartį valstybės tarnyboje, darbdaviui atstovauja valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovas arba jo įgaliotas asmuo, o valstybės tarnautojams atstovauja valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikianti valstybės tarnautojų profesinė sąjunga. Būtent tokia situacija yra ir analizuojamoje sutartyje – Vilniaus teritorinė muitinė yra iš valstybės biudžeto finansuojama muitinės įstaiga, veikianti Muitinės departamento nustatytoje veiklos zonoje. Vilniaus teritorinės muitinės steigėjas yra Muitinės departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos.⁸¹ Taigi valstybės finansuojamą įstaigą (Vilniaus teritorinę muitinę) atstovauja šios įstaigos viršininkas, o valstybės tarnautojus (Vilniaus teritorinės muitinės įstaigų darbuotojus) atstovauja profesinė sąjunga. Pažymėtina, jog įstaigoje veikianti profesinė sąjunga atstovauja ne tik valstybės tarnautojų, bet ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, interesus.

⁸¹ Vilniaus teritorinės muitinės nuostatai, 1 straipsnis // Valstybės žinios, 2004, Nr. 52 – 1773.

Dabar plačiau paanalizuosime kiekvieną kolektyvinės sutarties sąlygą, kuri yra įtvirtinta Valstybės tarnybos įstatymo 5¹ straipsnio 3 dalyje. Šis sąrašas yra pavyzdinis, tačiau daugelis valstybės ar savivaldybės įstaigų ar įmonių juo vadovaujasi ir minėtas sąlygas aptaria kolektyvinėse sutartyse. **Darbo ir poilsio laikas** analizuojamoje sutartyje aptartas gan detalai, skyriuje – darbo ir poilsio laikas. Sutartyje įtvirtinti Darbo kodekse sureguliuoti klausimai, tokie kaip darbo laiko trukmė, viršvalandinis, naktinis ir pamaininis darbas, atostogų suteikimas bei pirmumo teisė išeiti atostogų. Be to, atsižvelgiant į pažangių šiuolaikinių darbo priemonių (kompiuterių, interneto ryšio ir pan.) naudojimą, numatytos papildomos 15 minučių pertraukos kas pusantros valandos darbuotojams, ne mažiau kaip pusę darbo dienos dirbantiems kompiuteriu. Kolektyvinėje sutartyje taip pat nustatyta, jog laikas, skirtas darbo higienos poreikiams tenkinti (persirengimui, asmeninių apsaugos priemonių priežiūrai, prausimuisi ir kitoms reikmėms) darbo laiku (prieš pradėdant dirbti darbo vietose, dirbant bei po darbo), nustatomas priklausomai nuo darbo pobūdžio, naudojamų priemonių ir, nors ir neįskaitomas į papildomas ar specialias pertraukas, tačiau nustatomas darbo tvarkos taisyklėse, suderinus su profesine sąjunga. Taigi atsižvelgiant į išdėstytas nuostatas, galima daryti išvadą, kad šioje kolektyvinėje sutartyje darbo ir poilsio laiko nuostatos atitinka teisės aktų normas bei ne tik neblogina valstybės tarnautojų padėties, bet ir nustato tam tikras palankesnes sąlygas.

Saugios ir sveikatai nekenksmingos tarnybos sąlygos. Darbo kodeksas šiuos klausimus reglamentuoja pakankamai detalai, visų pirma nustatomi sąrašai darbų, kuriuos draudžiama dirbti tam tikroms asmenų grupėms, numatomi darbų saugos reikalavimai ir panašiai. Analizuojamoje kolektyvinėje sutartyje numatyti konkretūs darbdavio įsipareigojimai – visas darbo vietas įvertinti (saugai ir sveikatai, profesinei rizikai) ir turėti darbuotojų saugos ir sveikatos būklės pasą, aprūpinti dirbančiuosius darbo ir specialiais drabužiais ir kiti panašūs įsipareigojimai. Be to, šioje kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad profsąjunga ar bet kuris darbuotojas turi teisę teikti pasiūlymus dėl saugos darbe ir darbo aplinkos gerinimo. Galime daryti išvadą, kad tokios Vilniaus teritorinės muitinės kolektyvinės sutarties nuostatos dėl saugių ir sveikatai nekenksmingų tarnybos (darbo) sąlygų sudarymo yra vertintinos kaip pažangios ir nustatančios papildomas garantijas tarnautojams.

Kalbant apie **darbo užmokesčio mokėjimo sąlygą**, pažymėtina, kad Vilniaus teritorinės muitinės kolektyvinėje sutartyje dauguma nuostatų yra perkeltos iš Darbo kodekso – darbo užmokesčio mokėjimas du kartus per mėnesį, kompensavimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, apmokėjimas už darbą nakties metu bei viršvalandinį darbą. Tačiau galime išvelgti ir tam tikrų ypatumų, kadangi ši kolektyvinė sutartis numato valstybės tarnautojų darbo užmokesčio mokėjimą, apmokant už darbą (tarnybą) būtina atsižvelgti į valstybės biudžetą ir

neviršyti valstybės skirtų lėšų. Atitinkamai šios sutarties 83 straipsnyje yra nustatyta apmokėjimo tvarka už padidėjusį darbo krūvį darbuotojui (valstybės tarnautojui) jo sutikimu atliekant papildomą darbą – pareigūnui apmokama iki 50 procentų priemoka prie pareiginės algos, o darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį – iki 100 procentų priemoka prie pareiginės algos. Pažymėtina, kad kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta griežta nuostata dėl skyrimo dirbti daugiau apmokamą darbą pareigūnui, kurio priedų ir priemokų suma viršija 70 procentų pareiginės algos – toks pareigūnas negali būti skiriamas dirbti naktį bei švenčių dienomis, jis negali dirbti viršvalandžių. Palankus valstybės tarnautojams yra 80 sutarties straipsnis, kuris numato galimybę valstybės tarnautojui gauti vienkartinę piniginę išmoką ar pašalpą, tačiau jos skyrimas turi būti pagrįstas ir motyvuotas, kadangi numatytas privalomas svarstymas komisijos posėdyje, dalyvaujant darbuotojus atstovaujančios profesinės sąjungos atstovui.

Kolektyvinės sutarties vykdymo tvarka būtina kolektyvinės sutarties sąlyga tam, kad sutarties nuostatos būtų realiai įgyvendinamos, užtikrintas sutarties galiojimas, vykdymas, pakeitimo ir papildymo tvarka. Analizuojamoje kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta, jog kolektyvinė sutartis įsigalioja ją pasirašius, ji yra privaloma darbdaviui ir visiems įstaigoje dirbantiems darbuotojams ir galioja iki naujos sutarties pasirašymo. Taip pat įtvirtinta, kokia tvarka sprendžiami ginčai, susiję su sutarties vykdymu, nustatyta, kas kontroliuoja sutarties įsipareigojimų vykdymą bei kitos nuostatos, susijusios su kolektyvinės sutarties vykdymo tvarka.

Valstybės tarnybos įstatymas užtikrina kiekvienam valstybės tarnautojui teisę į mokymąsi, tuo tarpu Vilniaus teritorinės muitinės kolektyvinėje sutartyje, nuostatų, susijusių su tarnautojų **kvalifikacijos tobulinimu**, nėra daug. Svarbiausia iš jų yra sutarties 31 straipsnyje įtvirtinta bendroji norma, kuri nustato, jog darbdavys sudaro tinkamas sąlygas darbuotojams (tame tarpe ir valstybės tarnautojams) kelti kvalifikaciją, ir kiekvienais metais užtikrina tolygų darbuotojų siuntimą tobulintis į kvalifikacijos kėlimo kursus, seminarus ir t.t.

Vilniaus teritorinės muitinės kolektyvinėje sutartyje **šalių tarpusavio informavimo ir konsultavimo sąlygos** išdėstytos pakankamai aiškiai, išsamiai, nepaisant to, kad šias nuostatas detalčiai reglamentuoja Darbo kodeksas. Sutarties 13 straipsnyje nustatytas įsipareigojimas darbdaviui pateikti informaciją ir dokumentus apie darbuotojų socialines, ekonomines bei darbo sąlygas per 15 kalendorinių dienų nuo prašymo gavimo dienos. Taigi yra nurodytas konkretus terminas informacijai pateikti. Be to, šioje sutartyje nurodyti atvejai, kuomet darbdavys privalo rengti konsultacijas su darbuotojus atstovaujančia profesine sąjunga – konsultacijos rengiamos, kai pertvarkoma įstaigos struktūra ar darbo organizavimas arba numatoma atleisti darbuotojus dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo ar dėl kitų svarbių

priežasčių (tik ne dėl darbuotojų kaltės). Kadangi informavimas ir konsultavimas yra abipusis, darbuotojus atstovaujanti profesinė sąjunga taip pat turi pareigų, pavyzdžiui sutartyje įtvirtinta, jog profesinė sąjunga įsipareigoja teikti pasiūlymus dėl teisės aktų rengimo, keitimo, papildymo, panaikinimo ar priėmimo, susijusius su darbuotojų darbo, ekonominiais ir socialiniais interesais Muitinės departamentui, Finansų ministerijai ar kitoms institucijoms, prieš tai informavus muitinės vadovybę.

Vilnius teritorinės muitinės kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta ir daugiau nuostatų, kurios neblogina valstybės tarnautojų padėties lyginant su ta, kuri įtvirtinta įstatymuose ir kituose teisės aktuose, pavyzdžiui nuostatos, reglamentuojančios profesinės sąjungos veiklos garantijas. Pažymėtina, jog analizuojamoje kolektyvinėje sutartyje yra nemažai informacinių straipsnių, kurie atkartoja Darbo kodekso ar kitų įstatymų nuostatas. Tokių nuostatų reikšmė gali būti vertinama dvejopai: iš vienos pusės tai atlieka valstybės tarnautojų konsultacinę funkciją, tačiau iš kitos pusės, kolektyvinės sutartys sudarytos vien iš informacinių nuostatų, netenka savo prasmės.

Kadangi kolektyvinių sutarčių, sudarytų valstybės tarnyboje, nėra daug, kiekviena iniciatyva pradėti kolektyvines derybas ir sudaryti kolektyvines sutartis valstybės tarnyboje turėtų būti vertinama teigiamai. Todėl labai svarbu analizuoti minėtas kolektyvines sutartis, ieškoti trūkumų, privalumų, atlikti išsamią analizę, tam, kad ateityje kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje, skaičius tik didėtų, o kolektyvinių sutarčių nuostatos nebūtų vien tik informacinio pobūdžio, bet ir numatytų valstybės tarnautojams palankių, jų padėtį gerinančių nuostatų.

Išvados

1. Lietuvos Respublikoje valstybės tarnautojų galimybė sudaryti kolektyvines sutartis reglamentuojama kitaip nei darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis. Pažymėtina, jog šiuo metu galiojantys teisės aktai, reglamentuojantys kolektyvinių sutarčių sudarymą valstybės tarnyboje, svarbiausias iš jų Valstybės tarnybos įstatymas, atitinka Lietuvos Respublikos tarptautinius įsipareigojimus, kadangi TDO konvencijos Nr. 98 „Dėl darbuotojų teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas“, TDO konvencijos Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ bei TDO konvencijos Nr. 151 „Dėl darbo santykių valstybės tarnyboje“ nuostatos įtvirtina galimybę, kuri leidžia numatyti kolektyvinių derybų bei kolektyvinių sutarčių sudarymo ypatumus valstybės tarnyboje.
2. Išanalizavus Valstybės tarnybos įstatymo nuostatas, galime teigti, jog vieninteliu valstybės tarnautojų atstovu, galinčiu jų vardu sudaryti kolektyvines sutartis, yra profesinė sąjunga. Toks reglamentavimas prieštarauja TDO konvencijai Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“, kadangi ji įtvirtina, jog atsižvelgiant į padėtį tų šalių, kuriose profesinės sąjungos dar nepasiekė pakankamo išsivystymo lygio, galimybę sudaryti kolektyvines sutartis turėtų gauti renkami darbuotojų atstovai, tuo atveju, kai nėra darbuotojų organizacijų. Tai, jog Valstybės tarnybos įstatymas nenumato galimybės sudaryti darbo tarybos valstybės tarnyboje įtakoja ne tik mažą kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje, skaičių, bet kartu reiškia, kad valstybės tarnautojai turi mažiau teisių negu darbuotojai. Pažymėtina, jog Valstybės tarnybos įstatymas nenumato galimybės valstybės tarnautojams perduoti atstovavimo funkcijos šakinei profesinei sąjungai, tačiau šis klausimas yra diskutuotinas.
3. Probleminiu klausimu laikytinas ir kolektyvinės sutarties, sudaromos valstybės tarnyboje, turinys. Pažymėtina, jog kolektyvines derybas dėl atitinkamų kolektyvinės sutarties sąlygų apsunkina specialūs valstybės tarnautojams keliami reikalavimai, kurie įtvirtinti galiojančiuose teisės aktuose. Valstybės tarnautojų darbo užmokestis bei kitos sąlygos, susijusios su finansiniais ištekliais, turi būti numatytos valstybės biudžete, kurį tvirtina įstatymų leidėjas, tačiau pastarasis ne visuomet yra valstybės tarnautojų darbdavys. Be to, Valstybės tarnybos įstatymas, reglamentuodamas kolektyvinių sutarčių sudarymą valstybės tarnyboje, įtvirtina ribojimą, draudžiantį kolektyvinėse sutartyse nustatyti garantijas, kurios susijusios su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų lėšomis.

4. Atskira problema yra darbdavio identifikavimo klausimas, ypač darbdavio atstovavimas vedant aukštesnio lygio kolektyvines derybas. Valstybės tarnybos įstatymas numato kolektyvinio bendradarbiavimo lygmenį – valstybės tarnautojai gali sudaryti tik institucijos lygmens kolektyvinę sutartį. Aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymo problemas valstybės tarnyboje įtakoja darbdavių organizacijų valstybės tarnyboje nebuvimas. Kol kas centrinės valstybės institucijos ar įstaigos nėra laikomos darbdavių organizacijomis ir negali pasirašyti aukštesnio lygmens kolektyvinės sutarties. Pažymėtina, jog minėtas problemas bandoma spręsti darant atitinkamus Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimus ir įtvirtinant, kas turėtų būti laikomi darbdavių atstovais, sudarant aukštesnio lygmens kolektyvines sutartis valstybės tarnyboje.
5. Itin mažą kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje skaičių (iš 61 savivaldybės, kolektyvinės sutartys sudarytos tik 5 iš jų) įtakoja profesinės sąjungos, galinčios atstovauti valstybės tarnautojų interesus, valstybės ar savivaldybės įmonėje ar įstaigoje nebuvimas. Be to, klaidinga valstybės tarnautojų bei darbdavių motyvacija, jog tokių sutarčių sudarymas valstybės tarnyboje yra nereikalingas, kadangi valstybės tarnautojų garantijas detalčiai reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas, o tai ko nenumato šis įstatymas, įtvirtina Darbo kodeksas. Pažymėtina, jog tokia motyvacija parodo, kad nėra suprantama kolektyvinės sutarties paskirtis, nauda tiek valstybės tarnautojams, tie darbdaviams.

Santrauka

Kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje, ypatumai

Asociacijų laivė yra viena iš pamatinių darbuotojų teisių. Darbo teisiniai santykiai nėra vienalyčiai, todėl kolektyvinių derybų, kolektyvinių sutarčių sudarymo galimybė turi būti garantuojama ne tik darbuotojams, bet ir valstybės tarnautojams. Kolektyvinių sutarčių institutas privačiame sektoriuje buvo žinomas dar iki Darbo kodekso įsigaliojimo, tuo tarpu galimybė sudaryti kolektyvines sutartis valstybės tarnyboje numatyta tik įsigaliojus Darbo kodeksui. Lietuvos Respublikos teisės aktai, reglamentuojantys kolektyvinių sutarčių sudarymą valstybės tarnyboje, pagrindinis iš jų Valstybės tarnybos įstatymas, atitinka TDO konvencijų Nr. 87, Nr. 98 bei Nr. 154 nuostatas, kadangi minėtos konvencijos įtvirtina galimybę numatyti kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje, ypatumus.

Atlikus Valstybės tarnybos įstatymo analizę galime teigti, jog valstybės tarnautojų interesus atstovauja vienintelis atstovas – profesinė sąjunga. Tačiau tokia nuostata yra kritikuotina, kadangi valstybės tarnautojai turi daug mažiau teisių negu darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, nes jų interesų negali atstovauti darbo taryba. Valstybės tarnautojams taip pat nenumatyta galimybė perduoti atstovavimo funkcijos šakinei profesinei sąjungai. Valstybės tarnybos įstatymas reglamentuoja kolektyvinių sutarčių, sudaromų įmonės ar įstaigos lygiu, šakos bei turinio klausimus. Aukštesnio lygmens kolektyvinių sutarčių sudarymą apsunkina darbdavio identifikavimo problema, kurią bandoma spręsti darant atitinkamas įstatymo pataisas.

Valstybės tarnybos įstatymas pateikia pavyzdinį sąrašą sąlygų, kurios gali būti aptartos kolektyvinėse sutartyse. Pažymėtina, kad šių sąlygų aptarimas kolektyvinėse sutartyse yra gan problematiškas, kadangi minėtas įstatymas įtvirtina draudimą kolektyvinėse sutartyse ne tik nenumatyti sąlygų, bloginančių valstybės tarnautojų padėtį, bet ir sąlygų, susijusių su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų lėšomis. Tokia nuostata Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas išsprendė valstybės ir savivaldybių įstaigų ir institucijų lėšų priklausomybės nuo valstybės biudžeto ir kolektyvinės sutarties galiojimo nesutapimo su valstybės biudžeto įstatymo galiojimo trukme problemas, neatsižvelgdamas į TDO konvencijų nuostatas, užsienio valstybių praktiką, teisės aktus.

Kadangi Lietuvoje kolektyvinių sutarčių, sudarytų valstybės tarnyboje, skaičius yra labai mažas (Lietuvoje šiuo metu yra 61 savivaldybė, kolektyvinės sutartys sudarytos tik 5 iš jų) kiekviena iniciatyva pradėti kolektyvines derybas turėtų būti vertinama teigiamai.

Summary

The Distinctive Features of Collective Agreements in State Service

The freedom of association is one of the fundamental employees rights. Labour legal relations are not indiscrete, the right of collective bargaining is ensured not only for the employees but also for the state servants. The institute of collective agreements in private sector was known to the effect of Labour Law, meanwhile the possibility to make collective agreements in state service was provided after the Labour Law became effective. The legal acts of the Republic of Lithuania, regulating collective bargaining in state service, the main of them the Law of State Service of the Republic of Lithuania, coincide ILO Convention No 87, Convention No. 98, Convention No 154. All above mentioned ILO conventions state the possibility for collective bargaining restrictions in state service.

After the analysis of the Law of State Service of the Republic of Lithuania, we can state, that only trade unions can represent interests of state servants. However such provision is criticized, because state servants have fewer rights than employees, labour councils in public administration institution can not be elected. State servants do not have the right to transfer the function of employee representation and protection to the trade union of the appropriate sector of economic activity. The Law of State Service regulates the questions connected with collective agreements which are made in state institutions. Speaking about branch level it is not legally clear who can represent the interests from employers side. This problem is solving by making the amendments of the Law of State Service.

The Law of State Service of the Republic of Lithuania gives the standard list of provisions, which can be mentioned in collective agreements. Note that the consideration of such provisions in collective agreements is complicated, the law consolidates the prohibition not to considerate the provisions which worsen the position of state servants and provisions connected with additional finance of State and municipality budgets. In Lithuania the main problems are connected to collective bargaining for state servants salaries, salary of state servants belongs to state budget possibilities.

The number of collective agreements which are made in state service in Lithuania is very small (in Lithuania where are 61 municipalities, but collective agreements are made only in 5 of them). Every initiative to start collective bargaining should be appreciable.

Literatūros sąrašas

Norminė literatūra

Lietuvos Respublikos kodeksai, įstatymai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33 – 1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64 – 2569.
3. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. I-2048.
4. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 164-5972.
5. Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 7-140.
6. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 12 – 312.
7. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr.49 – 1325.
8. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 34-933.
9. Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 33 – 759.
10. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66 – 2130.
11. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 7, 8, 24 straipsnių ir priedėlio pakeitimo ir įstatymo papildymo 2, 3 priedais įstatymas // Valstybės žinios. 2007, Nr. X – 1349.
12. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 5¹ ir 24 straipsnių pakeitimo įstatymas [interaktyvus] [žiūrėta 2008.02.27]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=312775&p_query=&p_tr2.
13. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 42 – 1927.
14. Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 77 – 2975.

15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 43-772.

Lietuvos Respublikos poįstatyminiai teisės aktai

16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų socialinės partnerystės plėtros 2003 – 2004 metais“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 9 – 294.
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl ministro pirmininko politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareigybių, Vyriausybės kanceliarijos, ministerijų, Vyriausybės įstaigų ir įstaigų prie ministerijų valstybės tarnautojų suvienodintų pareigybių sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002, Nr. 51 – 1952.
18. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas „Dėl Seimo politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareigybių, Seimo kanceliarijos ir Seimui atskaitingų institucijų, Respublikos Prezidento institucijos ir Respublikos Prezidentui atskaitingų institucijų, nacionalinės teismų administracijos, teismų, prokuratūros ir savivaldybių institucijų valstybės tarnautojų suvienodintų pareigybių sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002, Nr. 66 – 2707.
19. Vilniaus teritorinės muitinės nuostatai // Valstybės žinios. 2004, Nr. 52 – 1773.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos ir rekomendacijos

20. TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 27 – 653.
21. TDO konvencija Nr. 151 „Dėl darbo santykių valstybės tarnyboje“ [interaktyvus] [žiūrėta 2007.12.07]. Prieiga per internetą: www.socmin.lt/get_file.php?file=RTpcXEluZXRwdWJcXFNtYXJ0d2ViL3NvYy9tL21fZmlsZXMvd2ZpbGVzL2ZpbGUyNTYuZG9jO.
22. TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ [interaktyvus] [žiūrėta 2008.03.04]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?1701616164>.
23. TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 30 – 740.

24. TDO rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ [interaktyvus] [žiūrėta 2007.11.14]. Prieiga per internetą: www.ilo.org/ilolex.
25. TDO konvencijoje Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 28 – 674.

Tarptautiniai dokumentai

26. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas [interaktyvus] [žiūrėta 2008.03.02]. Prieiga per internetą: www.hrmi.lt/downloads/structure//TARPTAUTINIS_PILIETINIU_IR_POLITINIU_TEISIU_PAKTAS.pdf.

Europos Sąjungos teisės aktai

27. Europos socialinė chartija // Europos sąjungos socialinė teisė. Teisės aktų rinkinys. Teisinės informacijos centras. Vilnius, 2004.
28. Europos sąjungos pagrindinių teisių chartija [interaktyvus] [žiūrėta 2008. 02. 26]. Prieiga per internetą [http://eur-lex.europa.eu/lt/treaties dat/32007X1214/htm/ 200703LT.01000101.htm](http://eur-lex.europa.eu/lt/treaties/dat/32007X1214/htm/200703LT.01000101.htm).

Užsienio valstybių įstatymai ir kiti teisės aktai

29. Latvijos Respublikos darbo sutarties įstatymas [interaktyvus] [žiūrėta 2008.02.28]. Prieiga per internetą: http://www.zakon.lv/otrude_ru.htm.
30. Canada Labour Law [interaktyvus] [žiūrėta 2008.03.03]. Prieiga per internetą: http://laws.justice.gc.ca/en/showdoc/cs/L-2//20080303/en?command=searchadvanced&caller=AD&search_type=bool&shorttitle=labour&day=3&month=3&year=2008&search_domain=cs&showall=L&statuteyear=all&lengthannual=50&length=50.
31. Labour Code of Czech Republic (full translation) No. 262 / 2006 Coll. „Zakonic prace“.
32. Трудовой кодекс Российской Федерации. Полный сборник кодексов Российской Федерации. Москва. 2006.

Kita norminė literatūra

33. Jurbarko rajono savivaldybės administracijos kolektyvinė sutartis.
34. Šiaulių miesto savivaldybės administracijos kolektyvinė sutartis.
35. Šilutės rajono savivaldybės administracijos kolektyvinė sutartis.
36. Vilniaus teritorinės muitinės kolektyvinė sutartis.
37. Visagino rajono savivaldybės administracijos kolektyvinė sutartis.
38. Constitution of the international labour organization. Geneva, 1998.

Specialioji literatūra

Spausdintinės monografijos, vadovėliai, knygos

39. N. Kasiliauskas. Kolektyvinės derybos Lietuvoje. Vilnius, 2005.
40. N. Kasiliauskas. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius, 2006.
41. R. Krasauskas. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Daktaro disertacija. Vilnius, 2007.
42. Административное право зарубежных стран: учебное пособие. Под ред. Козырина А. Н., Москва, Спарк, 1996.

Straipsniai iš spausdintinių serijinių leidinių

43. A. Andriuškevičius. Administracinės teisės reguliavimo dalyko sudėtis // Teisė. 2000, T. 43.
44. T. Davulis. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos // Teisė. 1999, Nr. 33(1).
45. N. Kasiliauskas. Asociacijų laisvės įgyvendinimo valstybės tarnyboje, policijoje ir kariuomenėje ypatumai // Teisė. 2005, Nr. 55.
46. N. Kasiliauskas. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius // Justitia. 2005, Nr. 2 (56).
47. N. Kasiliauskas. Kolektyvinės sutartys valstybės tarnyboje // Teisė. 2005, Nr. 55.
48. D. Petrylaitė. Asociacijų laisvė valstybės tarnyboje: norai ir galimybės. Justitia. 2007, Nr. 1.

49. V. Tiažkijus. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai // Justitia. 2004, Nr. 1.
50. V. Tiažkijus. Teisėkūros tendencijos: darbo teisė ir valstybės tarnyba // Naujojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso apžvalga. Vilnius: Lietuvos teisėjų mokymo centras. 2003.
51. Л. А. Сыроватская. Трудовое право институций // Москва, Юрист. 1998.

Teisės aktų komentarai

52. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, I tomas // Vilnius: Justitia, 2003.
53. D. Petrylaitė. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo komentaras // Justitia. 2007, Nr. 3.
54. R. Budbergytė, A. Šakočius, D. Žilinskas. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo komentaras // Vilnius, 2004.

Informacinė literatūra (žodynai, enciklopedijos)

55. R. Vainienė. Ekonomikos terminų žodynas: apie 1400 terminų. Vilnius, 2005.

Teismų praktika

Konstitucinio Teismo nutarimai

56. Konstitucinio Teismo 1997 m. gegužės 6 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymo 16 straipsnio pirmosios dalies 2 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios. 1997, Nr. 40 – 977.
57. Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas „Dėl profesinių sąjungų“ // Valstybės žinios. 2000, Nr. 9 – 199.
58. Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl valstybės tarnybos“. Valstybės žinios, 2004.12.18. Nr. 181-6708, 2004.12.29, Nr. 186.

Europos Teisingumo Teismo ir Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimai

59. ETT 1986 m. liepos 3 d. sprendimas byloje 66/85 (Lawrie – Blum vs. Badeno - Viutenbergo žemė) // European Court reports. 1986.
60. 1997 m. kovo 17 d. EŽTT sprendimas byloje *Neigei prieš Prancūziją*, Sprendimų ir nutarčių rinkinys 1997 – II, § 43.
61. 1997 m. rugsėjo 2d. EŽTT sprendimas byloje *De Santa prieš Italija*, Sprendimų ir nutarčių rinkinys 1997 – V, § 18.

Kita teismų praktika

62. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo biuletenis // Administracinių teismų praktika. 2002, Nr. 3.
63. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo administracinių bylų dėl tarnybinių ginčų nagrinėjimo teismuose praktikos apibendrinimas [interaktyvus] [žiūrėta 2007.12.03]. Prieiga per internetą : http://www.lvat.lt/documents/Tarnybinių_gincu_nagrinejimo_teismuose_praktikos_apibendrinimas.doc.

**JURBARKO RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS
KOLEKTYVINĖ SUTARTIS**

Jurbarkas, du tūkstančiai aštuntųjų metų kovo mėnesio penkta diena

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Ši kolektyvinė sutartis (toliau – sutartis) sudaroma tarp Jurbarko rajono savivaldybės administracijos (toliau – darbdavys) ir Jurbarko rajono savivaldybės administracijos darbuotojų kolektyvo (toliau – darbuotojai, valstybės tarnautojai, o jei šios sutarties nuostatos liečia ir valstybės tarnautojus, ir darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartis, toliau kartu jie vadinami darbuotojais), kartu vadinamų šalimis.

2. Sutartį darbdavio vardu pasirašo Jurbarko rajono savivaldybės administracijos direktorius Jonas Bučinskas, o darbuotojų vardu – Jurbarko rajono savivaldybės administracijos darbuotojų profesinės sąjungos (toliau – profesinė sąjunga) valdybos pirmininkė Danutė Matelienė.

3. Šios sutarties tikslas yra sudaryti palankias sąlygas darniai Jurbarko rajono savivaldybės administracijos veiklai, garantuoti geresnes įvairių kategorijų darbuotojų darbo, darbuotojų saugos ir sveikatos ir kitas darbo sąlygas, nei numatyta Lietuvos Respublikos įstatymuose bei suteikti geresnes darbo ir socialines garantijas Jurbarko rajono savivaldybės administracijos valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis.

4. Sutarties šalys, veikdamos pagal Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų suteiktus įgaliojimus, turi lygias teises ir pareigas vykdydamos šią sutartį.

5. Sutartis sudaryta ir taikoma vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais bei teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Esant teisės normų prieštaravimams, visi sprendimai priimami darbuotojų naudai.

6. Jeigu, pasikeitus Lietuvos Respublikos darbo kodeksui, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymui ir kitiems Lietuvos Respublikos teisės aktams, naujai reglamentuojami darbo teisiniai santykiai neatitinka šioje sutartyje įtvirtinto reglamentavimo, teisės aktams prieštaraujančios sutarties nuostatos netenka galios.

II. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMO, KEITIMO IR NUTRAUKIMO TAISYKLĖS

7. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo tvarką reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, ši sutartis ir kiti Lietuvos Respublikos teisės aktai.

8. Priimant darbuotoją, dirbantį pagal darbo sutartį, į darbą, su juo dviem egzemplioriais pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu patvirtintą pavyzdinę formą sudaroma rašytinė darbo sutartis, kurią pasirašo administracijos direktorius ar jo įgaliotas asmuo ir darbuotojas. Vienas darbo sutarties egzempliorius įteikiamas darbuotojui. Visi darbo sutarties pakeitimai ir papildymai daromi abiejuose darbo sutarties egzemplioriuose.

9. Kiekvienai pareigybei sudaromas pareigybės aprašymas ar pareiginiai nuostatai, kuriuos tvirtina administracijos direktorius ir pasirašo tas pareigas užimantis darbuotojas.

10. Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma, kai skiriamas terminuotas finansavimas darbo užmokesčiui ir kitoms su atliekamu darbu susijusioms išlaidoms apmokėti.

11. Darbuotojo raštišku prašymu gali būti sudaryta terminuota darbo sutartis ir nuolatinio pobūdžio darbams atlikti.

12. Sudarant darbo sutartį, darbuotojui, gali būti nustatomas iki 3 mėnesių išbandymo laikotarpis.

13. Darbuotojo tiesioginis vadovas pildo ir administracijos direktoriui pateikia Bandomojo laikotarpio įvertinimo anketą. Atsižvelgiant į ją ir esant neigiamam darbuotojo veiklos įvertinimui, darbo sutartis su darbuotoju gali būti nutraukta.

14. Darbuotojas savo iniciatyva nutraukdamas neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, privalo raštu įspėti administracijos direktorių ne vėliau kaip prieš 14 dienų. Jei darbo sutartį nutraukia materialiai atsakingas asmuo, taip pat jei yra svarbu iki nustatyto termino pabaigti pradėtus darbus, administracijos direktorius gali pareikalauti įspėjimo terminą pratęsti iki 1 mėnesio.

III. DARBO IR POILSIO LAIKAS

15. Darbuotojų darbo trukmė yra 40 valandų per savaitę. Pirmadieniais, antradieniais, trečiadieniais ir ketvirtadieniais dirbama nuo 8.00 val. iki 17.00 val., penktadieniais – nuo

8.00 val. iki 15.45 val. Pietų pertrauka – nuo 12.00 val. iki 12.45 val. Šeštadienis ir sekmadienis – poilsio dienos.

16. Darbuotojų nuovargio profilaktikai savivaldybės administracijoje nustatomos 15 minučių poilsio pertraukos pirmoje ir antroje dienos pusėje: pirmoji 10 val. – 10 val. 15 min., antroji – 15 val. – 15 val. 15 min.

17. Administracijos direktorius savo įsakymu gali keisti atskirų darbuotojų ar skyrių, tarnybų darbo laiką.

18. Pamainomis dirbančių darbuotojų ir darbuotojų, kurių darbo laikas dėl objektyvių priežasčių neatitinka 15 punkte nustatyto darbo laiko, darbo grafikus įsakymu tvirtina administracijos direktorius.

19. Konkreti darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo trukmė, kurios metu darbuotojai privalo vykdyti darbo funkcijas, aptariama darbo sutartyse.

20. Viršvalandiniai darbai leidžiami tik išimtiniais atvejais Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

21. Jei darbuotojas dirbo poilsio ar šventės dieną, dėl kitų poilsio dienų suteikimo prašymą Juridiniam skyriui turi pateikti per 3 darbo dienas. Už darbą poilsio ar švenčių dienomis kompensuojama suteikiant darbuotojui tą patį mėnesį kitą poilsio dieną arba tą dieną pridedant prie kasmetinių atostogų.

22. Skyrių vedėjai, tarnybų vadovai, seniūnai sudaro savo vadovaujamo padalinio darbuotojų kasmetinių atostogų preliminarų grafiką, atsižvelgdami į padalinio darbuotojų pageidavimus taip, kad būtų užtikrintas padalinio veiklos tęstinumas, ir iki einamųjų metų vasario 20 d. pateikia jį Jurbarko rajono savivaldybės administracijos Juridiniam skyriui.

23. Kasmetinės atostogos suteikiamos pagal darbuotojų prašymus, atsižvelgiant į administracijos direktoriaus įsakymu patvirtintą preliminarų kasmetinių atostogų grafiką, kuris patvirtinamas iki kovo 1 dienos. Atostogų prašymas turi būti suderintas su tiesioginiu vadovu ir pateiktas Juridiniam skyriui ne vėliau kaip 10 dienų iki atostogų pradžios.

24. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, su tiesioginiu vadovu suderintą prašymą administracijos direktoriui turi pateikti ne vėliau kaip prieš 14 dienų iki atostogų vaikui prižiūrėti pradžios.

25. Dėl šeimyninių aplinkybių, dėl ligos ar esant kitiems panašioms atvejams, atostogos gali būti suteikiamos ir greičiau, nei numatyta sutarties 22 punkte.

26. Darbuotojo prašymu, motyvuojant asmeninėmis ar šeimyninėmis aplinkybėmis, jam gali būti suteikiamos iki 30 dienų nemokamų atostogų per metus. Esant tiesioginio darbuotojo vadovo sutikimui, administracijos direktorius dėl svarbių aplinkybių nemokamų atostogų laiką gali pratęsti iki 3 mėnesių per metus.

IV. DARBO APMOKĖJIMO ORGANIZAVIMAS

27. Darbo užmokestis darbuotojams išmokamas du kartus per mėnesį:

avansas – einamojo mėnesio 20 – 22 dienomis;

likusi darbo užmokesčio dalis – sekančio mėnesio 4 – 6 dienomis.

28. Esant darbuotojo raštiškam prašymui, darbo užmokestis išmokamas vieną kartą per mėnesį.

29. Darbo užmokestis pervedamas į darbuotojo asmeninę banko sąskaitą.

30. Kiekvienam darbuotojui įteikiami atsiskaitymo lapeliai.

31. Jei darbuotojas serga ilgiau kaip 5 darbo dienas, jį pavaduojančiam (-iems) darbuotojui (-ams) arba vykdančiam (-iems) jo funkcijas mokama 30 proc. pavaduojančio asmens pareiginės algos (tarnybinio atlyginimo) dydžio priemoka. 5 darbo dienų terminas netaikomas toms pareigybėms, kurių funkcijos nutrūkimas yra negalimas (valytojai, sargai). Kai vaduoja arba funkcijas atlieka keli darbuotojai, priemoka padalijama, atsižvelgiant į jiems pavestų atlikti funkcijų apimtį.

32. Darbuotojui (-jams), vaduojančiam (-iems) darbuotoją, kuriam suteiktos nemokamos atostogos, arba vykdant jo funkcijas, mokama 30 proc. pareiginės algos (tarnybinio atlyginimo) dydžio priemoka. Priemoka mokama, jei nemokamų atostogų išėjęs darbuotojas atostogauja ilgiau kaip 5 darbo dienas. Kai vaduoja arba funkcijas atlieka keli darbuotojai, priemoka padalijama, atsižvelgiant į jiems pavestų atlikti funkcijų apimtį.

33. Darbuotojui, neturinčiam aukštojo išsilavinimo ir besimokančiam aukštojoje mokykloje, gilinant žinias, kurios reikalingos darbinėje veikloje, suteikiamos Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytos mokymosi atostogos, kurių metu paliekama 70 proc. pareiginės algos (tarnybinio atlyginimo). Jį vaduojančiam (-iems) darbuotojui (-jams) mokama 30 proc. pavaduojančio darbuotojo pareiginės algos (tarnybinio atlyginimo) dydžio priemoka. Ši nuostata galioja ir pirmą kartą siekiantiems magistro kvalifikacinio laipsnio.

34. Jei darbuotojas dėl savo darbinių funkcijų specifikos negali būti pavaduojamas ir nei viena darbuotojui nėra pavedama vykdyti jo funkcijų (pvz. seniūnijų vyriausieji buhalteriai, savivaldybės vyriausiasis gydytojas, karo prievolės specialistas ir kt.), jam mokymosi atostogų metu mokama visa pareiginė alga (tarnybinis atlyginimas).

35. Jei mokymas trunka ilgiau kaip 3 mėnesius ir finansuojamas iš savivaldybės biudžeto ir darbuotojas savo noru išeina iš darbo anksčiau negu po vienerių metų nuo mokymo pabaigos arba dėl drausminės (tarnybinės) nuobaudos atleidžiamas iš pareigų, privalo atleidimo dieną gražinti įstaigai su jo mokymu susijusias įstaigos išlaidas. Jeigu asmuo su jo mokymu susijusių išlaidų negražina, lėšos išieškomos teismine tvarka.

36. Išieškoma suma negali viršyti darbuotojo vieno vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio.

37. Baigiantis kalendoriniams metams ir esant neišnaudotų darbo užmokesčio fondo lėšų, administracijos direktoriaus įsakymu darbuotojams, neturintiems galiojančios drausminės arba tarnybinės nuobaudos, sutaupytos lėšos išmokamos proporcingai jų išdirbtam darbo dienų skaičiui pagal formulę:

$$V_i = K_i \times P;$$

$$P = F \times 100 / K$$

$$K = \sum_i (K_i)$$

$$K_i = A_i \times D_i / D;$$

kur:

V_i – išmokama darbuotojui suma (Lt)

K_i – indeksuota pareiginės algos dalis darbuotojui (Lt)

A_i – darbuotojo pareiginė alga (be priedų ir priemokų) (Lt)

D_i – darbuotojo dirbtų darbo dienų skaičius per metus

D – darbo dienų skaičius per metus

P – darbuotojams išmokamos pareiginės algos procentinė dalis

K – indeksuota pareiginės algos dalis visiems darbuotojams (Lt)

F – sutaupyto darbo užmokesčio suma (Lt)

38. Už papildomą darbą darbuotojams gali būti mokamos priemokos. Konkretų priemokos dydį administracijos direktoriui pasiūlo komisija, sudaryta iš vienodo skaičiaus darbdavio ir profesinės sąjungos atstovų.

39. Šiame skyriuje numatytos priemokos negali viršyti teisė aktuose nustatytų maksimalių pareiginės algos (tarnybinio atlyginimo) procentinių dydžių.

V. TARNYBINĖS KOMANDIRUOTĖS

40. Tarnybine komandiruote laikomas darbuotojo išvykimas vykdyti tarnybines užduotis už Jurbarko rajono savivaldybės teritorijos ribų.

41. Darbuotojui, išvykusiam į tarnybines komandiruotes, mokami dienpinigiai ir komandiruotės išlaidos. Komandiruotės išlaidas ir dienpinigius administracijos vadovas darbuotojui apmoka Lietuvos Respublikos įstatymų ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų nustatyta tvarka.

42. Už poilsio dienas, praleistas komandiruotėje, darbuotojui kompensuojama Lietuvos Respublikos įstatymų ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų nustatyta tvarka.

43. Jei į tarnybinę komandiruotę vykstama tarnybiniu automobiliu tolesniu nei 600 km. atstumu, turi vykti bent du asmenys turintys teisę vairuoti tarnybinį automobilį.

44. Darbdaviui priklausančius tarnybinius automobilius turi teisę vairuoti ne tik vairuotojai, bet ir kiti darbuotojai, administracijos direktoriaus (seniūno) įsakymu įgalioti naudotis tarnybiniais automobiliais ir turintys galiojančius vairuotojo pažymėjimus atitinkamos kategorijos transporto priemonėms vairuoti.

45. Jeigu tarnybinis automobilis neapdraustas Kasko (CASCO) draudimu, darbuotojas neprivalo atlyginti darbdaviui dėl jo kaltės padarytos žalos, išskyrus atvejus, jei darbuotojas tarnybinį automobilį vairavo apsvaigęs nuo alkoholio, narkotinių ar toksinių medžiagų, ar leido automobilį vairuoti kitam asmeniui, arba jei žala buvo padaryta tyčia.

VI. DARBUOTOJŲ SKATINIMAS IR SOCIALINĖS IŠMOKOS

46. Esant pakankamam darbo užmokesčio fondui, darbuotojams už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą gali būti skiriamos vienkartinės piniginės išmokos šiais atvejais:

jubiliejų (50, 60, 70 metų) proga – 500 Lt dydžio išmokos;

nepertraukiamo darbo metų Jurbarko rajono savivaldos institucijose (rajono vykdomajame komitete, rajono valdyboje, savivaldybės administracijoje) jubiliejinių sukakčių (20, 30 metų) proga – 300 Lt dydžio išmokos;

valstybės tarnautojams įgijus teisę gauti valstybinę socialinio draudimo pensiją ir savo noru atsistatydinus iš valstybės tarnautojo pareigų arba atleidus iš pareigų dėl amžiaus ar tarnybos pratęsimo termino pabaigos – 100 proc. pareiginės algos dydžio išmokos.

47. Vienkartinė piniginė išmoka neskiriama darbuotojui, turinčiam galiojančių drausminių arba tarnybinių nuobaudų.

48. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, ir nutraukiantiems jas darbuotojo pareiškimu, jeigu jie jau yra įgiję teisę į senatvės pensiją arba ją gauna, išaitinės išmokos mokamos Lietuvos Respublikos darbo kodekso 140 straipsnio 2 dalies nustatyta tvarka.

49. Esant sutaupytam darbo užmokesčio fondui, darbuotojams skiriamos tokios socialinės išmokos:

darbuotojams, kurių materialinė padėtis tampa išskirtinai sunki dėl jų pačių arba šeimos narių ligos, reikalaujančios ilgalaikio (daugiau kaip 2 mėn.) gydymo, stichinės nelaimės ar turto netekimo atveju gali būti skiriama iki 2000 Lt dydžio vienkartinė socialinė išmoka. Išmokos dydį direktoriui pasiūlo komisija, sudaryta iš vienodo skaičiaus darbdavio ir profesinės sąjungos atstovų.

gimus vaikams, darbuotojui mokama socialinė išmoka po 500 Lt už kiekvieną gimusį vaiką;

pirmą kartą susituokusiam darbuotojui skiriama 500 Lt dydžio vienkartinė socialinė išmoka;

mirus darbuotojo šeimos nariui (sutuoktiniui ar vaikui) skiriama 1000 Lt vienkartinė socialinė išmoka, mirus vienam iš jo tėvų (globėjų) skiriama 500 Lt vienkartinė socialinė išmoka;

darbuotojui mirus arba žuvus dėl su darbu ar tarnyba nesusijusių aplinkybių, jo šeimai skiriama 2500 Lt dydžio socialinė išmoka.

VII. DARBO SĄLYGOS. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

50. Darbdavys atlieka darbo vietų profesinės rizikos vertinimą ir parengia priemones rizikai pašalinti.

51. Darbdavys užtikrina, kad Jurbarko rajono savivaldybės administracijos darbo vietos atitiktų Lietuvos Respublikos įstatymuose ir kituose teisės aktuose nustatytus saugos, higienos ir kitus reikalavimus.

52. Darbdavys sudaro sąlygas darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto veiklai.

53. Darbdavys sudaro sąlygas darbuotojams patikrinti sveikatą darbo metu.

54. Darbdavys sudaro galimybę pageidaujantiems darbuotojams kartą per metus nemokamai pasiskiepyti nuo sezoninio gripo.

55. Darbdavys instruktuoja darbuotojus saugos ir sveikatos, priešgaisrinės saugos klausimais įsidarbinant ir darbo metu nustatytu periodiškumu.

56. Darbdavys garantuoja pirmąją medicininę pagalbą:

organizuoja greitosios medicinos pagalbos iškvietimą nelaimingų atsitikimų ir ūminių susirgimų darbe atvejais;

užtikrina galimybę susižeidus pasinaudoti pirmos pagalbos rinkiniais.

57. Darbuotojų mokymo saugos ir sveikatos klausimais tvarką nustato administracijos vadovas.

58. Administracijos direktorius arba jo įgaliotas asmuo darbo saugos klausimais apie įvykusį nelaimingą atsitikimą, profesinę ligą ar incidentą informuoja profesinės sąjungos valdybos pirmininką, o jo nesant – bent vieną profesinės sąjungos valdybos narį, ne vėliau kaip kitą darbo dieną.

59. Profesinė sąjunga organizuoja darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai rinkimus į darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą.

60. Profesinė sąjunga arba bet kuris darbuotojas gali pateikti administracijos direktoriui pasiūlymus dėl darbuotojų saugos darbe ir darbo aplinkos gerinimo. Jei pasiūlymas yra teisėtas, o jo įdiegimas įmanomas techniškai ir finansiškai, administracijos direktorius privalo tokį pasiūlymą įgyvendinti.

VIII. ŠALIŲ TARPUSAVIO KONSULTAVIMAS IR INFORMAVIMAS

61. Konkrečioms situacijoms spręsti ir derinti (prašymai dėl materialinės pašalpos, priemonių darbuotojams už papildomą darbą skyrimas ir pan.) sudaroma nuolatinė patariamoji komisija, į kurią tris narius deleguoja administracijos direktorius ir tris narius profesinės sąjungos narių visuotinis susirinkimas.

62. Administracijos direktorius ne rečiau kaip 2 kartus per metus organizuoja darbuotojų susirinkimus, kurių metu supažindina darbuotojus su aktualiomis ir ilgalaikėmis problemomis, darbo organizavimo pakeitimais, finansinėmis galimybėmis ir kitomis planuojamomis priemonėmis, susijusiomis su darbo santykiais. Vienas iš susirinkimų organizuojamas ne vėliau kaip per vieną mėnesį po savivaldybės biudžeto patvirtinimo.

63. Jeigu įstaigoje planuojama vykdyti struktūrinius pertvarkymus, administracijos direktorius organizuoja darbuotojų susirinkimą ne vėliau kaip prieš mėnesį laiko iki numatomo pertvarkymo ir supažindina kolektyvą su numatomomis darbo organizavimo permainomis.

64. Sutarties šalis turi teisę pareikalauti iš kitos šalies pateikti informaciją visais su konsultacijomis ir derybomis susijusiais klausimais. Informacija turi būti pateikiama ne vėliau kaip per 10 dienų nuo pareikalavimo dienos, jei šalis raštu nesusitarė kitaip.

65. Administracijos direktorius profesinės sąjungos valdybai teikia informaciją Jurbarko rajono savivaldybės administracijos ekonominiams, socialiniams ir darbuotojų saugos klausimais pagal raštu pateiktą prašymą, kuriame nurodomas informacijos panaudojimo tikslas.

66. Atsiradus bet kokiems nesutarimams dėl sutarties vykdymo, profesinė sąjunga ir administracijos direktorius įsipareigoja konsultuotis ir nagrinėti iškilusias problemas gera valia.

IX. PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS

67. Profesinė sąjunga ir jos nariai naudojami visomis teisėmis, kurias jiems suteikia Lietuvos Respublikos teisės aktai, Europos Sąjungos teisės aktai, tarptautiniai susitarimai ir konvencijos.

68. Administracijos direktorius pripažįsta profesinę sąjungą lygiaverčiu socialiniu partneriu, atstovaujančiu darbuotojų teisėtiems interesams, įgyvendinant šią sutartį.

69. Teisės aktų nustatyta tvarka administracijos direktorius įsipareigoja bendradarbiauti su profesine sąjunga sprendžiant darbo, ekonominius, socialinius klausimus, pakviečiant profesinės sąjungos atstovus į tam tikslui rengiamus pasitarimus, įtraukiant juos į komisijų, darbo grupių veiklą.

70. Profesinės sąjungos atstovai įtraukiami į susigiminiavusių miestų (savivaldybių) bendradarbiavimą.

71. Suderinusi su administracijos direktoriumi profesinės sąjungos valdyba gali šaukti visuotinius profesinės sąjungos narių susirinkimus darbo metu Jurbarko rajono savivaldybės administracijos patalpose kartą per mėnesį.

72. Profesinės sąjungos narių susirinkimų skaičius ne darbo metu neribojamas.

73. Profesinės sąjungos nariai, išrinkti į profesinės sąjungos valdymo organus, turi teisę 10 valandų darbo laiko per mėnesį skirti profesinės sąjungos veiklai. Už šį laiką mokamas darbo užmokestis.

74. Administracijos direktorius negali atleisti iš darbo profesinės sąjungos renkamuju organų narių, nesant jų kaltės, negavęs profesinės sąjungos renkamojo organo išankstinio sutikimo. Profesinės sąjungos valdybos pirmininkas, jo kadencijos laikotarpiu negali būti atleistas iš darbo ir pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą be išankstinio profesinės sąjungos valdybos sutikimo.

75. Administracijos direktorius, esant galimybei, suteikia savivaldybės darbuotojų profesinės sąjungos atstovams tarnybinį transportą darbuotojų atstovo funkcijoms atlikti.

76. Administracijos direktorius iš savo rezervo gali skirti lėšų profesinės sąjungos organizuojamiems savivaldybės administracijos kolektyvo renginiams ir ekskursijoms paremti.

77. Jurbarko rajono savivaldybės administracijos buhalterija profesinės sąjungos nario raštišku prašymu atskaito profesinės sąjungos nario mokestį iš jo atlyginimo ir perveda jį į profesinės sąjungos sąskaitą.

78. Profesinė sąjunga įsipareigoja netrikdyti Jurbarko rajono savivaldybės administracijos darbo jokiais protesto akcijomis, nukreiptomis prieš darbdavį, jei administracijos direktorius tinkamai vykdo šia sutartimi prisiimtus įsipareigojimus.

X. ŠALIŲ ĮSIPAREIGOJIMAI ETIKOS SRITYJE

79. Šalys įsipareigoja:

gerbti kiekvieną darbuotoją, jo teises ir laisves taip, kaip tą reglamentuoja Konstitucija;

teisingai ir objektyviai nagrinėti prašymus, skundus ir pareiškimus, priimti sprendimus;

vykdant tarnybines pareigas, nepiktnaudžiauti suteiktomis galiomis, neskirti pavaldiems darbuotojams užduočių, kurioms atlikti jie turėtų panaudoti asmeninius laiko ar finansinius išteklius;

elgtis nepriekaištingai, nesinaudoti išskirtinėmis lengvatomis ar sąlygomis;

deramai atlikti savo profesines pareigas, nuolat tobulintis.

XI. SUTARTIES GALIOJIMAS. SUTARTIES VYKDYMO TVARKA. SUTARTIES PAKEITIMAI IR PAPILDYMAI. SUTARTIES NUTRAUKIMO SĄLYGOS

80. Sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos ir **galioja dvejus metus**. Derybos dėl naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo pradedamos likus ne mažiau kaip 2 mėnesiams iki sutarties galiojimo pabaigos. Administracijos vadovo teisių perėmėjui sutartis galioja iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo.

81. Sutartis yra privaloma administracijos direktoriui ir visiems darbuotojams.

82. Sutarties įgyvendinimas tikrinamas vieną kartą per metus ketvirtame ketvirtyje arba jeigu to pageidauja viena iš šalių. Po patikrinimo šalys apie sutarties vykdymą atsiskaito darbuotojų susirinkimui.

83. Nustačiusi sutarties nevykdymo arba netinkamo vykdymo faktą, šalis raštu informuoja kitą sutarties šalį ir per 10 dienų šaukiamos derybos nustatytiems sutarties nevykdymo arba netinkamo vykdymo faktams aptarti ir pašalinti. Nepavykus nesutarimus

pašalinti derybų būdu, ginčai nagrinėjami Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

84. Ginčai tarp darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, ir administracijos direktoriaus dėl šios sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka, o ginčai tarp valstybės tarnautojų ir administracijos direktoriaus – Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka.

85. Sutartis ir jos priedai gali būti keičiami administracijos direktoriaus ir profesinės sąjungos susitarimu, jei to raštu pareikalauja ne mažiau kaip 1/10 darbuotojų. Darbuotojų susirinkimą ar konferenciją dėl kolektyvinės sutarties pakeitimo ar papildymo turi teisę sušaukti administracijos direktorius arba profesinė sąjunga. Sutarties pakeitimai ir papildymai įforminami raštu.

86. Sutartis gali būti nutraukiama vienos iš šalių iniciatyva prieš 3 mėnesius įspėjus kitą šalį, arba šalių susitarimu, jei nuo sutarties pasirašymo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai. Administracijos direktorius turi teisę vienašališkai nutraukti sutartį apie tai įspėjęs profesinę sąjungą ne mažiau kaip prieš 3 mėnesius tik tada, jei tolimesnis sutarties galiojimas būtų neįmanomas dėl biudžeto lėšų trūkumo.

87. Sutartis surašyta dviem egzemplioriais, turinčiais juridinę galią. Vienas egzempliorius įteikiamas administracijos direktoriui, kitas – profesinės sąjungos pirmininkui.

ŠALIŲ PARAŠAI

Darbdavys

Jurbarko rajono savivaldybės
administracijos direktorius

(parašas)

Jonas Bučinskas

Darbuotojai

Jurbarko rajono savivaldybės
administracijos darbuotojų profesinės
sąjungos valdybos pirmininkė

(parašas)

Danutė Matelienė

Šiaulių miesto savivaldybės administracijos kolektyvinė sutartis

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kolektyvinės sutarties šalys yra Šiaulių miesto savivaldybės administracija, atstovaujama Administracijos direktoriaus ir darbuotojų kolektyvas, atstovaujamas profesinės sąjungos pirmininko.
2. Darbdavio – Šiaulių miesto savivaldybės administracijos direktoriaus – ir Šiaulių miesto savivaldybės tarnautojų profesinės sąjungos kolektyvinės sutarties tikslas yra sudaryti palankias sąlygas darniai įstaigos kolektyvo veiklai, garantuoti gerą įvairių specialybių ir pareigų darbuotojų bei valstybės tarnautojų darbo, darbo užmokesčio, darbo saugos ir kitų darbo sąlygų lygį.
3. Šios sutarties sąlygos galioja, jei nenumato blogesnių sąlygų darbuotojams, palyginus su tomis, kurios yra numatytos LR teisės aktuose bei įsigaliojusiose Lietuvos Respublikoje tarptautinėse sutartyse.
4. Kolektyvinę sutartį pasirašo įstaigos vadovas Šiaulių miesto savivaldybės administracijos direktorius ir Šiaulių miesto savivaldybės tarnautojų profesinės sąjungos pirmininkas.
5. Kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos. Ji yra privaloma darbdaviui ir visiems Šiaulių miesto savivaldybės administracijos darbuotojams bei valstybės tarnautojams, neatsižvelgiant į jų narystę profesinėje sąjungoje. Kolektyvinė sutartis galioja iki naujos sutarties pasirašymo.
6. Pasikeitus Administracijos vadovui ar Administracijos pavaldumui sutartis lieka galioti ir naujam teisių bei pareigų perėmėjui.
7. Darbuotojų ir valstybės tarnautojų kolektyvo susirinkimą dėl kolektyvinės sutarties pakeitimo ir papildymo turi teisę sušaukti Šiaulių miesto savivaldybės tarnautojų profesinė sąjunga ir įstaigos vadovas.
Sutartis bei jos priedai gali būti keičiami profesinės sąjungos ir įstaigos vadovo rašytiniu susitarimu. Jei keičiama sutartis bei jos priedai nustatys mažesnes darbo, socialines, ekonomines garantijas nei nustato ši sutartis, tokie pakeitimai įsigalioja tik gavus 2/3 darbuotojų bei valstybės tarnautojų pritarimą. Sutarties pakeitimai ir papildymai įforminami raštu.
8. Kolektyvinės sutarties įgyvendinimas privalo būti tikrinamas 1 kartą per metus – I aji metų ketvirtį abiemis šalims paskyrus savo įgaliotus atstovus.

9. Kolektyvinė sutartis gali būti nutraukiama vienos iš šalių iniciatyva, šalių susitarimu, jei nuo sutarties pasirašymo praėjo ne mažiau kaip šeši mėnesiai. Įstaigos vadovas turi teisę vienašališkai nutraukti sutartį apie tai įspėjęs profesinę sąjungą ne mažiau kaip prieš tris mėnesius, jei tolimesnis kolektyvinės sutarties galiojimas būtų įstaigos veiklos nutraukimo tiesiogine priežastimi. Kitais atvejais vienašališkai nutraukti sutartį negalima.
10. Kilus nesutarimų dėl šios kolektyvinės sutarties vykdymo, Šalys juos sprendžia derybomis. Šalims nesusitarus ginčai sprendžiami pagal Lietuvos Respublikos įstatymus.
11. Kolektyvinės sutarties galiojimo metu, jeigu darbdavys vykdo sutartį, dėl kolektyvinės sutarties nuostatų streikuoti draudžiama.
12. Kolektyvinėje sutartyje vartojamos sąvokos:
 - Valstybės tarnautojas – fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje ir atliekantis viešojo administravimo veiklą Šiaulių miesto savivaldybės administracijoje.
 - Darbuotojas – fizinis asmuo darbo sutarties pagrindais dirbantis Šiaulių miesto savivaldybės administracijoje.
 - Įstaiga – Šiaulių miesto savivaldybės administracija.
 - Įstaigos vadovas (darbdavys) – Šiaulių miesto savivaldybės administracijos direktorius.
 - Sutarties priedas – sutarties pakeitimas, papildymas.
 - Artimi giminaičiai – motina, tėvas, sutuoktinis, vaikas.

II. DARBO SANTYKIAI

13. Valstybės tarnautojų pareigybes vertina pareigybių vertinimo komisija vadovaudamasi Vyriausybės patvirtinta Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodika. Pareigybės aprašyme nustatomi pareigybės lygis, kategorija, specialūs reikalavimai, keliami šias pareigas einančiam valstybės tarnautojui, pareigybei priskirtos funkcijos. Vienas Valstybės tarnautojų pareigybių vertinimo komisijos narys turi būti profesinės sąjungos deleguotas atstovas.
14. Kiekvienai darbuotojo pareigybei tiesioginis vadovas parengia pareigybės aprašymą, kurį tvirtina įstaigos vadovas.
15. Valstybės tarnautojas ir darbuotojas su pareigybės aprašymu supažindinimas pasirašytinai. Jam įteikiama pareigybės aprašymo kopija.
16. Pareigybių sąrašus tvirtina įstaigos vadovas.
17. Tinkamam funkcijų įgyvendinimui įstaigos vadovas privalo garantuoti optimalų valstybės tarnautojų ir darbuotojų skaičių padaliniuose.

18. Įstaigos organizacinę struktūrą ir didžiausią tarnautojų ir darbuotojų skaičių tvirtina Savivaldybės taryba, o pareigybių sąrašus ir mėnesinius pareigybinius atlyginimus tvirtina įstaigos vadovas. Numačius mažinti administracijos dirbančiųjų skaičių ar keisti struktūrą, darbdavys šių klausimų svarstymui kviečia profsąjungos pirmininką ar jo įgaliotą asmenį.
19. Valstybės tarnautojai ir darbuotojai į darbą priimami teisės aktų nustatyta tvarka.
20. Atsiradus laisvai valstybės tarnautojo ar darbuotojo pareigybei ar įsteigus naują, pirmiausia jas siūlyti Savivaldybės dirbantiesiems, atitinkantiems kvalifikacinius reikalavimus, kurių pareigybės yra naikinamos. Tokių nesant, pareigos turi būti siūlomos esamiems darbuotojams, kai yra jų rašytinis prašymas įstatymų nustatyta tvarka perkelti į aukštesnes pareigas arba susikeisti pareigomis, jeigu jie atitinka kvalifikacinius reikalavimus, nustatytus tų pareigybių aprašyme.
21. Terminuotas darbo sutartis galima sudaryti šiais atvejais: kai darbų (funkcijų) negalima pavesti kitam valstybės tarnautojui ar darbuotojui jo ligos, kasmetinių atostogų, tikslinių atostogų laikotarpiu ir konkrečių darbų atlikimui. Terminuotos darbo sutarties negalima sudaryti trumpesniam laikotarpiui nei 14 kalendorinių dienų, išskyrus sutartis konkrečių darbų atlikimui.
22. Visiškos materialinės atsakomybės sutartys yra sudaromos su Ūkio skyriaus vedėju, Ūkio skyriaus vedėjo pavaduotoju, Ūkio skyriaus vairuotoju (vairuotojais) bei su valstybės tarnautoju ar darbuotoju atliekančiu kasininko funkcijas.

III. DARBO UŽMOKESTIS

23. Darbo užmokestis įstaigoje mokamas du kartus per mėnesį: 1 ir 16 kiekvieno mėnesio dieną. Valstybės tarnautojo ar darbuotojo pageidavimu darbo užmokestis ir kiti išmokėjimai gali būti mokami vieną kartą per mėnesį, pervedami į darbuotojo asmenines sąskaitas.
24. Kiekvienam valstybės tarnautojui ir darbuotojui išduodamas atsiskaitymo lapelis, kuriame nurodomos apskaičiuotos, išmokėtos ir išskaičiuotos sumos. Lapeliai išduodami iki išmokėjimo dienos.
25. Valstybės tarnautojams ir darbuotojams už darbą poilsio bei švenčių dienomis, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, mokama ne mažiau kaip dvigubai arba valstybės tarnautojo bei darbuotojo pageidavimu kompensuojama suteikiant jam per mėnesį kitą poilsio dieną arba tą dieną pridėdant prie kasmetinių atostogų, o už darbą nakties metu mokama ne mažiau kaip pusantro karto.

26. Valstybės tarnautojams ir darbuotojams yra garantuojama einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis:

kai valstybės tarnautojai ir darbuotojai valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovo sprendimu yra pasiūsti į mokymą;

kai valstybės tarnautojai ir darbuotojai yra išsiūsti į tarnybinę komandiruotę, - darbo dienomis komandiruotėje bei komandiruotės metu kelionėje išbūtą laiką;

kai valstybės tarnautojai (darbuotojai) pagal kvietimą ar šaukimą yra išvykę į teismą arba į teisėsaugos ar kontrolės (priežiūros) funkcijas atliekančias institucijas;

kai valstybės tarnautojai ir darbuotojai pagal šaukimą yra išvykę į karo prievolininkų atrankos komisiją;

kai valstybės tarnautojai ir darbuotojai yra pašaukti į pratybas, mokymus ar vykdyti tarnybinių užduočių pagal Karo prievolės įstatymą. Kai valstybės tarnautojas atlieką privalomąją pradinę karo tarnybą, jam garantuojamos tik einamos pareigos;

artimųjų giminaičių mirties atveju – 3 darbo dienas;

donorams- darbo dienomis, kuriomis jie teisės aktų nustatyta tvarka turi būti atleidžiami nuo tarnybos;

kai valstybės tarnautojai ir darbuotojai, gavę tiesioginio vadovo sutikimą, yra išvykę į sveikatos priežiūros ir kitas įstaigas arba dėl kitų aplinkybių, - iki vienos darbo dienos.

27. Valstybės tarnautojo ar darbuotojo ligos, tikslinių atostogų laikotarpiu, jei darbas (funkcijos) pavedamas atlikti kitam valstybės tarnautojui (darbuotojui) mokama 20 proc. pareiginės algos priemoka.

IV. SKATINIMAS

28. Valstybės tarnautojams ir darbuotojams padėka ir vienkartinė pinigine išmoka, tiesioginio vadovo teikimu, skiriama šiais atvejais:

darbo metu šioje įstaigoje (10, 15, 20, 25, 30, 35, 40) sukakčių proga – 1000 Lt;

gyvenimo jubiliejinių (50 ir 60 metų) sukakčių progomis - 1000 Lt.

29. Įstatymo nustatytų švenčių progomis ir metų pabaigoje, esant darbo užmokesčio fondo ekonomijai (rezervui), darbdavys įsipareigoja valstybės tarnautojams ir darbuotojams išmokėti vienkartinę išmoką Vyriausybės nustatyta tvarka, jeigu valstybės tarnautojui (darbuotojui) per metus nebuvo skirta tarnybinė (drausminė) nuobauda. Išmokos dydį nustato darbdavys.

V. ATOSTOGOS IR KITOS SOCIALINĖS GARANTIJOS

30. Valstybės tarnautojų ir darbuotojų atostogų rūšis, minimalią trukmę, suteikimo ir mokėjimo už jas tvarką bei sąlygas nustato Darbo kodeksas, Valstybės tarnybos ir kiti teisės aktai.
31. Valstybės tarnautojui ir darbuotojui už pirmuosius darbo metus kasmetinės atostogos paprastai suteikiamos po 6 darbo mėnesių toje įstaigoje. Už antruosius ir vėlesnius darbo metus kasmetinės atostogos suteikiamos tais pačiais metais pagal kasmetinių atostogų suteikimo grafikus. Tarnautojo prašymu kasmetinės atostogos gali būti suteikiamos dalimis. Kasmetinės atostogos gali būti skaidomos ne daugiau kaip į 4 dalis. Viena iš kasmetinių atostogų dalių negali būti trumpesnė kaip 14 dienų. Kasmetinių atostogų dalis, ne didesnė nei 7 kalendorinės dienos, perkeliama į kitus darbo metus, jeigu darbuotojo prašymu nebuvo suteiktos tais pačiais metais.
32. Kasmetinių atostogų grafikas sudaromas iki einamųjų metų balandžio 10 dienos.
33. Valstybės tarnautojams ir darbuotojams vieniems (išsiskyrusiems, našliams, kai sutuoktinis dingęs be žinios arba atlieka laisvės atėmimo bausmę, arba jam apribota tėvų valdžia) auginantiems vaiką iki 14 metų arba vaiką invalidą iki 16 metų suteikiamos 35 kalendorinių dienų kasmetinės atostogos.
34. Mokamos mokymosi atostogos suteikiamos pagal mokymosi įstaigų iškvietimus. Valstybės tarnautojui ir darbuotojui mokymosi metu mokama 50 proc. pareiginės algos.
35. Esant valstybės tarnautojo (darbuotojo) rašytiniam prašymu, jam suteikiamos iki 3 mėnesių trukmės per kalendorinius metus nemokamos atostogos dėl šeimyninių ar kitų aplinkybių. Atostogų trukmė nustatoma šalių susitarimu.
36. Iš įstaigos darbo užmokesčiui patvirtintų lėšų skiriama materialinė pašalpa:
mirus valstybės tarnautojui (darbuotojui), jo šeimai skiriama 5 minimalių mėnesinių algų (MMA) dydžio pašalpa.
mirus valstybės tarnautojo (darbuotojo) motinai, tėvui, sutuoktiniui ar vaikui skiriama 5 minimalių mėnesinių algų (MMA) dydžio pašalpa.

VI. DARBO IR POILSIO LAIKAS

37. Valstybės tarnautojų ir darbuotojų darbo trukmė yra 40 val. per savaitę. Pirmadienį, antradienį, trečiadienį ir ketvirtadienį dirbama nuo 8 val. 00 min. iki 17 val.00 min., o penktadienį – nuo 8.00 val. iki 15 val. 45 min. Pietų pertrauka – nuo 12 val. 00 min. iki 12 val. 45 min. Šeštadienis ir sekmadienis - poilsio dienos. Administracijos direktorius savo įsakymu gali keisti atskirų darbuotojų ir skyrių darbo laiką.

38. Darbo laiko grafikų sudarymo, pietų pertraukos nustatymo ir kiti su darbo ir poilsio laiko apskaita susiję klausimai nustatomi Vidaus darbo tvarkos taisyklėse. Vidaus darbo tvarkos taisyklių pakeitimai turi būti suderinti su profesinės sąjungos valdyba.
39. Suminė darbo laiko apskaita gali būti taikoma Ūkio skyriaus sargams.
40. Viršvalandinis darbas draudžiamas.

VII. DARBO SĄLYGOS

41. Įstaigos vadovas įsipareigoja sudaryti saugias ir patogias darbo sąlygas, atlikti darbo vietų įvertinimą, kokybiškai ir laiku instrukuoti apie saugų darbą, priešgaisrinę apsaugą ir kitas saugaus darbo taisykles, kontroliuoti šių taisyklių žinojimą ir laikymąsi. Visi valstybės tarnautojai ir darbuotojai turi laikytis saugaus darbo taisyklių.
42. Valstybės tarnautojai ir darbuotojai gali pateikti įstaigos vadovui pasiūlymus dėl saugos darbe ir darbo aplinkos pagerinimo.
43. Siekdami užtikrinti saugią darbo aplinką ir tvarką įstaigoje, valstybės tarnautojai ir darbuotojai privalo laikytis Vidaus darbo tvarkos taisyklių, kurias, atsižvelgdamas į profesinės sąjungos reikalavimus, tvirtina įstaigos vadovas.
44. Įstaigos vadovas privalo užtikrinti valstybės tarnautojams ir darbuotojams pirmąją medicinos pagalbą: garantuoti, kad įstaigoje būtų visiems laisvai prieinamos pirmajai medicininei pagalbai reikalingos priemonės ir medikamentai, iškviesti greitąją medicinos pagalbą nelaimingų atsitikimų ir ūminių susirgimų darbe atvejais.
45. Darbdavys, pagal galimybes, įrengia kambarius poilsiui, mini virtuvėles su įranga, patalpas rūkymui ir mini sanitarines ir asmens higienos patalpas su prausyklomis, dušais, tualetais.
46. Darbdavys įsipareigoja sudaryti vienodas darbo ir poilsio sąlygas tiek moterims, tiek vyrams.
47. Darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą, patikrinimą organizuoja darbdavys. Privalomi patikrinimai vyksta darbo metu mokant vidutinį darbo užmokestį.

VIII. PROFESINĖS SĄJUNGOS NARIŲ TEISĖS

48. Profesinės sąjungos įgalioti nariai, turi teisę dalyvauti sprendžiant valstybės tarnautojų vertinimo, pareigų paaukštinimo, tarnybinių nuobaudų skyrimo klausimus, taip pat profesinių sąjungų organizacinėje veikloje. Tam skiriama iki 10 valandų tarnybos (darbo) laiko per mėnesį ir už šį laiką mokamas darbo užmokestis.

49. Profesinės sąjungos renkami nariai atleidžiami nuo darbo iki 12 darbo dienų per metus kvalifikacijai kelti, dalyvauti profesinės sąjungos renginiuose, mokant vidutinį darbo užmokestį.
50. Kiekvienam profesinės sąjungos valdybos nariui leidžiama skirti 3 darbo valandas per mėnesį profsąjunginei veiklai ir 12 darbo dienų per metus profesinės sąjungos susirinkimams, konferencijoms už įstaigos ribų, už tai mokant vidutinį darbo užmokestį bei apmokant komandiruočių išlaidas.
51. Profesinių sąjungų nariams, atleistiems iš tarnybos jų prašymu dėl išrinkimo į renkamasias pareigas profesinių sąjungų organizacijose, pasibaigus renkamujų pareigų įgaliojimams, suteikiamos pirmesnės pareigos, o jeigu jų nėra, - kitos lygiavertės pareigos toje pačioje įstaigoje, jei tai neprieštarauja teisės aktams.
52. Įstaigos vadovas nesudaro kliūčių profesinės sąjungos nariui, profsąjungos valdybos teikimu, įstaigos vadovas sudaro dalyvauti seminaruose, mokymuose, paliekant jiems vidutinį darbo užmokestį.

IX. PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS

53. Profesinė sąjunga įstaigoje veikia vadovaujantis Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymu ir kitais teisės aktais.
54. Pasirašydamas kolektyvinę sutartį, įstaigos vadovas pripažįsta profesinę sąjungą lygiaverčiu partneriu, išreiškiančiu įstaigos darbuotojų teisėtus interesus, įgyvendinant šią sutartį.
55. Profesinei sąjungai paprašius, darbdavys jau suteikia šias nemokamas paslaugas: spausdinimo, kopijavimo, naudojimosi patalpomis, telefonu, skelbimų lenta, nemokamai suteikia arba apmoka už autotransportą profsąjungos organizuojamiems renginiams vieną kartą per pusmetį.
56. Profesinės sąjungos valdybai teikiama informacija įstaigos ekonominiais, socialiniais ir darbo saugos klausimais, valdybai paprašius.
57. Įstaigos vadovas suteikia galimybę ne daugiau kaip 4 kartus per metus rengti įstaigos patalpose profesinės sąjungos susirinkimus darbo metu.
58. Profesinės sąjungos susirinkimų skaičius ne darbo metu neribojamas.
59. Įstaigos buhalterija centralizuotai atskaito profesinės sąjungos nario mokesčių ir perveda jį į profesinės sąjungos sąskaitą pagal pateiktus profesinės sąjungos narių prašymus.

60. Apie dalyvavimą profesinės sąjungos renginiuose, darbuotojas turi raštu pranešti įstaigos vadovui ne vėliau kaip prieš 3 dienas, išskyrus dalyvavimą profesinės sąjungos susirinkimuose.
61. Bet kokių pasiūlymų ar nesutarimų dėl kolektyvinės sutarties vykdymo atveju profesinės sąjungos valdyba ar įstaigos vadovas įsipareigoja konsultuotis ir nagrinėti iškilusias problemas gera valia.
62. Profesinės sąjungos valdyba įsipareigoja netrikdyti įstaigos ritmingo darbo (piketais ir pan, akcijomis, nukreiptomis prieš darbdavį), jei darbdavys laiku ir tinkamai vykdo šios kolektyvinės sutarties įsipareigojimus.

**Šiaulių miesto savivaldybės
administracijos direktorius**

**Rimundas Domarkas
2008 m. kovo 23d.**

**Profesinės sąjungos valdybos
pirmininkė**

**Gertrūda Slavinskienė
2008 m. kovo 23d.**

**ŠILUTĖS RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS IR
ŠILUTĖS RAJONO SAVIVALDYBĖS DARBUOTOJŲ PROFESINĖS
SAJUNGOS
KOLEKTYVINĖ SUTARTIS**

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kolektyvinė sutartis sudaroma tarp šalių: Šilutės rajono savivaldybės administracijos darbuotojų, kuriuos atstovauja Savivaldybės darbuotojų profesinė sąjunga (toliau – Profesinė sąjunga) ir darbdavio, Savivaldybės administracijos direktoriaus (toliau – administracijos direktorius).
2. Šią kolektyvinę sutartį pasirašo Šilutės rajono savivaldybės administracijos direktorius Virginijus Pozingis ir Šilutės rajono savivaldybės administracijos darbuotojų profesinės sąjungos atstovas – VDPS Šilutės skyriaus pirmininkas Dominikas Bučinskas.
3. Administracijos direktoriaus ir Profesinės sąjungos kolektyvinės sutarties tikslas yra sudaryti palankias sąlygas darniai įstaigos kolektyvo veiklai, garantuoti gerą įvairių specialybių ir pareigų darbuotojų bei valstybės tarnautojų darbo, darbo užmokesčio, darbo saugos ir kitų darbo sąlygų lygį.
4. Ši kolektyvinė sutartis sudaryta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – DK; Žin., 2002, Nr. 64-2569) bei Valstybės tarnybos įstatymu ir taikoma atsižvelgus į kitus Lietuvos Respublikos įstatymus bei norminius aktus.
5. Ši kolektyvinė sutartis sudaroma 2 metams ir galioja iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo.
6. Kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos. Ji yra privaloma darbdaviui ir visiems Visagino savivaldybės administracijos darbuotojams bei valstybės tarnautojams.
7. Administracijos Direktorius teisų perėmėjui kolektyvinė sutartis galioja iki naujos sutarties pasirašymo.
8. Darbuotojų ir valstybės tarnautojų kolektyvo susirinkimą dėl kolektyvinės sutarties pakeitimo ir papildymo turi teisę sušaukti Profesinė sąjunga ir Administracijos direktorius. Darbuotojų susirinkimai gali būti šaukiami Savivaldybės administracijos struktūriniuose padaliniuose. Balsavimo rezultatai nustatomi pagal šiuose susirinkimuose gautų balsų skaičių. Sutartis bei jos priedai gali būti keičiami

profesijos ir darbdavio susitarimu. Jei keičiama sutartis bei jos priedai nustatys mažesnes darbo, socialines, ekonomines garantijas nei nustato ši sutartis, tokie pakeitimai įsigalioja tik gavus 3/5 darbuotojų bei valstybės tarnautojų pritarimą. Sutarties pakeitimai ir papildymai įforminami kaip papildomas susitarimas prie sutarties.

9. Kolektyvinėje sutartyje priimtų įsipareigojimų vykdymo kontrolės teisės suteikiamos šalių atstovams, kurie ne mažiau kaip kartą per metus konferencijoje atsiskaito Šilutės rajono savivaldybės administracijos darbuotojams apie sutarties vykdymą.
10. Kolektyvinė sutartis nutraukiama pasirašant susitarimą dėl sutarties nutraukimo išpėjus ne mažiau kaip prieš tris mėnesius. Vienašališkai nutraukti kolektyvinę sutartį negalima.
11. Nesutarimai ir ginčai, kylantys tarp šalių derybų, kolektyvinės sutarties sudarymo bei vykdymo metu, nagrinėjami DK X skyriaus nustatyta tvarka, ginčai tarp atskirų darbuotojų ir darbdavio dėl šios sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami DK XIX skyriaus nustatyta tvarka, o ginčai tarp valstybės tarnautojų ir darbdavio – Administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka.
12. Kolektyvinės sutarties galiojimo metu, jeigu darbdavys vykdo sutartį, streikuoti draudžiama.
13. Kolektyvinėje sutartyje vartojamos sąvokos:

Valstybės tarnautojas – fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje ir atliekantis viešojo administravimo veiklą.

Darbuotojas – fizinis asmuo, darbo sutarties pagrindais dirbantis Šilutės rajono savivaldybės administracijoje.

Įstaigos vadovas – valstybės tarnautojas, priimtas vadovauti Šilutės rajono savivaldybės administracijai.

Darbdavys – viešojo administravimo įstaiga – Šilutės rajono savivaldybės administracijos direktorius.

II. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGYBĖS

14. Valstybės tarnautojų pareigybės Šilutės rajono savivaldybės administracijoje yra dviejų lygių: A lygio – pareigybės, kurioms būtinas aukštasis universitetinis arba jam prilygintas išsilavinimas; B lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip

aukštasis neuniversitetinis arba aukštesnysis išsilavinimas, arba iki 1995 metų įgytas specialusis vidurinis išsilavinimas.

15. Valstybės tarnautojų pareiginių algų koeficientai priskiriami pagal Valstybės tarnybos įstatymo priedėlį.
16. Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymus ir sąrašus tvirtina administracijos direktorius.
17. Valstybės tarnautojų pareigybės aprašomos vadovaujantis Vyriausybės tvirtinama Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodika. Pareigybės aprašyme nustatomi pareigybės lygis, kategorija, specialūs reikalavimai, keliama šias pareigas einančiam valstybės tarnautojui, pareigybei priskirtos funkcijos.

III. PRIĖMIMAS Į VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGAS

18. Valstybės tarnautojai į tarnybą priimami vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu.

IV. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGOS IR TEISĖS

19. Valstybės tarnautojai privalo: laikytis Lietuvos Respublikos Konstitucijos ir įstatymų; būti lojalūs Lietuvos valstybei ir jos konstitucinei santvarkai; gerbti žmogaus teises ir laisves, tarnauti visuomenės interesams; tinkamai atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas ir laiku atlikti pavedamas užduotis; laikytis Valstybės tarnybos įstatyme, kituose teisės aktuose nustatytų valstybės tarnautojų veiklos etikos principų ir taisyklių, vengti viešųjų ir privačių interesų konflikto, nepiktnaudžiauti tarnyba; laikytis valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vidaus tvarkos taisyklių; teisės aktų nustatyta tvarka teikti informaciją apie savo tarnybą; mokytis Valstybės tarnybos įstatymo nustatyta tvarka; nesinaudoti ir neleisti naudotis tarnybine ar su tarnyba susijusia informacija kitaip, negu nustato įstatymai ar kiti teisės aktai; nesinaudoti valstybės ar savivaldybių nuosavybe ne tarnybinei veiklai; nedalyvauti su valstybės tarnautojo pareigomis nesuderinamoje veikloje ir nenaudoti tarnybos (darbo) laiko kitiems tikslams, išskyrus kitą darbą, dirbamą turint administracijos direktoriaus leidimą, jei tai netrukdytų valstybės tarnautojui tinkamai atlikti jo pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas.
20. Valstybės tarnautojai turi teisę: į karjerą valstybės tarnyboje pagal turimą kvalifikaciją. Ši teisė garantuojama tik karjeros valstybės tarnautojams; gauti įstatymų

ir kitų teisės aktų nustatytą darbo užmokestį; į mokymą Valstybės tarnybos įstatymo nustatyta tvarka už valstybės ir savivaldybių biudžetų lėšas; į Valstybės tarnybos įstatymo bei kitų įstatymų nustatytas atostogas; į valstybinio socialinio draudimo pensiją, į Valstybės tarnybos įstatymo bei kitų teisės aktų nustatytas socialines ir kitas garantijas; streikuoti, išskyrus valstybės tarnautojus, einančius valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos padalinio vadovo ar aukštesnes pareigas; būti profesinių sąjungų, organizacijų ar susivienijimų nariais, taip pat politinių partijų ar organizacijų nariais, ne tarnybos (darbo) laiku dalyvauti politinėje veikloje.

21. Šilutės rajono savivaldybės darbuotojų profesinės sąjungos atstovai turi teisę dalyvauti sprendžiant valstybės tarnautojų vertinimo, pareigų paaukštinimo, tarnybinių nuobaudų skyrimo klausimus, taip pat profesinių sąjungų organizacinėje veikloje. Tam skiriama iki 10 valandų tarnybos (darbo) laiko per mėnesį ir už šį laiką mokamas darbo užmokestis.

V. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ KARJERA

22. Į aukštesnes valstybės tarnautojo pareigas be konkurso karjeros valstybės tarnautojas gali būti perkeltas į pareigas priėmusio asmens sprendimu tik tuo atveju, kai karjeros valstybės tarnautoją įvertina valstybės tarnautojų vertinimo komisija (toliau – vertinimo komisija).
23. Karjeros valstybės tarnautoją laikinai perkelti į kitas pareigas galima tik jo rašytiniu sutikimu, išskyrus karo padėties, nepaprastosios padėties ar ypatingų situacijų atvejus.
24. Laikinai perkeltas į kitas pareigas karjeros valstybės tarnautojas negali būti ilgiau negu vienerius metus per penkerius tarnybos metus.
25. Laikinai perkeltam į kitas pareigas karjeros valstybės tarnautojui mokamas ne mažesnis kaip iki perkėlimo jo gautas darbo užmokestis.
26. Kai yra laisvos karjeros valstybės tarnautojo pareigos, karjeros valstybės tarnautojas jo prašymu gali būti perkeltas į kitas tos pačios ar žemesnės kategorijos pareigas toje pačioje ar kitoje valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje.
27. Gali būti sukeistos dviejų tos pačios kategorijos karjeros valstybės tarnautojų pareigos, jeigu jie to prašo.
28. Valstybės tarnautojų kvalifikacinės klasės yra trys; aukščiausia yra pirma, žemiausia – trečia kvalifikacinė klasė.
29. Karjeros valstybės tarnautojo tarnybinę veiklą per kalendorinius metus vertina tiesioginis valstybės tarnautojo vadovas, įstaigos vadovo tarnybinę veiklą vertina ši

valstybės tarnautoją į pareigas priimančias asmuo ar jo įgaliotas asmuo. Kiekvienų kalendorinių metų pabaigoje tiesioginis valstybės tarnautojo vadovas arba valstybės tarnautoją į pareigas priimančias asmuo ar jo įgaliotas asmuo valstybės tarnautojo tarnybinę veiklą įvertina labai gerai arba gerai, arba nepatenkinamai. Jei valstybės tarnautojo tarnybinė veikla įvertinama labai gerai arba nepatenkinamai, valstybės tarnautoją vertina vertinimo komisija.

30. Vienas vertinimo komisijos narys turi būti profsąjungos atstovas.
31. Valstybės tarnautoją į pareigas priėmęs asmuo apie būsimą valstybės tarnautojo vertinimą ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų iki vertinimo pradžios praneša valstybės tarnautojui raštu.
32. Vertinimo komisija gali įvertinti valstybės tarnautoją arba labai gerai, arba gerai, arba nepatenkinamai. Vertinimo komisija turi teisę pakviesti dalyvauti savo posėdyje vertinamo valstybės tarnautojo tiesioginį vadovą.
33. Vertinimo komisija, įvertinusi valstybės tarnautoją labai gerai, valstybės tarnautoją į pareigas priėmusiam asmeniui siūlo:
 - a) suteikti valstybės tarnautojui aukštesnę kvalifikacinę klasę;
 - b) perkelti valstybės tarnautoją į aukštesnes pareigas;
 - c) palikti tą pačią (aukščiausią) kvalifikacinę klasę ir gaunamą priedą už kvalifikacinę klasę, jei nėra galimybės pasiūlyti aukštesnių pareigų.
34. vertinimo komisija, įvertinusi valstybės tarnautoją nepatenkinamai, valstybės tarnautoją į pareigas priėmusiam asmeniui siūlo:
 - a) tobulinti valstybės tarnautojo kvalifikaciją;
 - b) suteikti valstybės tarnautojui žemesnę kvalifikacinę klasę;
 - c) perkelti valstybės tarnautoją į žemesnes pareigas;
 - d) atleisti valstybės tarnautoją iš pareigų, jei du kartus iš eilės jis įvertinamas nepatenkinamai.
35. Valstybės tarnautojui, kurio tarnybinę veiklą tiesioginis jo vadovas įvertino gerai, paliekama ta pati kvalifikacinė klasė. Jeigu du metus iš eilės tiesioginis valstybės tarnautojo vadovas valstybės tarnautojo tarnybinę veiklą įvertina gerai, valstybės tarnautojas vertinamas tik jo prašymu;
36. Valstybės tarnautojui, kurio tarnybinę veiklą tiesioginis vadovas įvertino labai gerai, bet vertinimo komisija su tuo nesutinka, paliekama turėta kvalifikacinė klasė.
37. Kai iškyla abejonių dėl įstaigos vadovo ar karjeros valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos rezultatų arba yra rašytinis valstybės tarnautojo prašymas perkelti į aukštesnes pareigas, tiesioginio valstybės tarnautojo vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu ir

valstybės tarnautoją į pareigas priėmusio asmens sprendimu (įsakymu) gali būti neeilinis valstybės tarnautojo vertinimas. Neeilinis valstybės tarnautojo vertinimas gali būti ne anksčiau kaip praėjus 6 mėnesiams nuo eilinio valstybės tarnautojo vertinimo dienos.

38. Nėščias ar krūtimi maitinančias valstybės tarnautojas vertinimo komisija vertina tik jų prašymu.
39. Valstybės tarnautoją į pareigas priėmusio asmens sprendimai, priimti pagal vertinimo komisijos pasiūlymus, gali būti skundžiami Administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka.

VI. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ DARBO UŽMOKESTIS

40. Valstybės tarnautojo darbo užmokestį sudaro: pareiginė alga; priedai; priemokos. Priedų ir priemokų suma negali viršyti 70 procentų pareiginės algos.
41. Valstybės tarnautojams mokami šie priedai: už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (toliau – tarnybos stažas) ir už kvalifikacinę klasę.
42. Valstybės tarnautojams priedą už tarnybos stažą sudaro 3 procentai pareiginės algos už kiekvienus trejus tarnybos Lietuvos valstybei metus. Šio priedo suma negali viršyti 30 procentų pareiginės algos.
43. Priedas už trečią kvalifikacinę klasę sudaro 15 procentų pareiginės algos, už antrą kvalifikacinę klasę – 30 procentų pareiginės algos, už pirmą kvalifikacinę klasę – 50 procentų pareiginės algos.
44. Priedas už kvalifikacinę klasę yra skiriamas iki valstybės tarnautojo kito vertinimo.
45. Valstybės tarnautojams mokamos šios priemokos: už darbą poilsio bei švenčių dienomis ir nakties metu; už darbą kenksmingomis, labai kenksmingomis ir pavojingomis darbo sąlygomis; už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą ar papildomų užduočių, atliekamų viršijant nustatytą darbo trukmę, atlikimą. Papildomos užduotys valstybės tarnautojui turi būti suformuluotos raštu.
46. Priemoka už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą ar papildomų užduočių, atliekamų viršijant nustatytą darbo trukmę, atlikimą negali būti mokama ilgiau kaip vienerius metus nuo jos paskyrimo, išskyrus politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojus. Jei valstybės tarnautojui ilgiau negu vienerius metus tenka dirbti šiame punkte nurodytomis sąlygomis, laikoma, kad jos įgavo nuolatinį pobūdį. Šiuo atveju sprendžiama dėl valstybės tarnautojo pareigybės aprašymo papildymo.

VII. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ SKATINIMAS IR ATSAKOMYBĖ

47. Už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą valstybės tarnautojus į pareigas priėmęs asmuo gali skatinti Valstybės tarnybos įstatymo ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka.
48. Valstybės tarnautojai skatinami: padėka; vardine dovana; vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka. Už ypatingus nuopelnus valstybės tarnybai valstybės tarnautojai gali būti teikiami valstybės apdovanojimui gauti.
49. Apie valstybės tarnautojo gautus paskatinimus ir valstybės apdovanojimus įrašoma į valstybės tarnautojo asmens bylą.
50. Už tarnybinius nusižengimus valstybės tarnautojui gali būti skiriama viena iš šių tarnybinių nuobaudų: pastaba; papeikimas; griežtas papeikimas; atleidimas iš pareigų.
51. Už vieną tarnybinį nusižengimą galima skirti tik vieną tarnybinių nuobaudą.
52. Sprendimas dėl tarnybinės nuobaudos paskyrimo gali būti skundžiamas Administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka.
53. Valstybės tarnautojas laikomas nebaustu tarnybine nuobauda, kai po tarnybinės nuobaudos paskyrimo datos praėjo vieneri metai.
54. Tarnybinių nuobauda ją paskyrusio asmens motyvuotu sprendimu gali būti panaikinta anksčiau, negu sueis vienerių metų nustatytas terminas, arba kai valstybės tarnautojas gauna valstybės apdovanojimą.
55. Valstybės tarnautojas, kuris tiesioginio jo vadovo arba įgaliotų valstybės ar savivaldybės institucijų ar įstaigų arba pareigūnų reikalavimu buvo nušalintas nuo pareigų nepagrįstai, turi teisę reikalauti, kad jam įstatymų nustatyta tvarka būtų atlyginta žala. Taipogi savivaldybės institucija turi atlyginti valstybės tarnautojui neteisėtu sprendimu neleisti valstybės tarnautojui dirbti kito darbo padarytą žalą.
56. Materialiai atsakingi asmenys privalo atlyginti Savivaldybei padarytą tiesioginę materialinę žalą. Visiškos materialinės atsakomybės pareigybių sąrašas pridedamas. (Priedas. Nr. 1)

VIII. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ SOCIALINĖS IR KITOS GARANTIJOS

57. Valstybės tarnautojui kasmet suteikiamos 28 kalendorinių dienų kasmetinės minimalios atostogos. Valstybės tarnautojui, vienam auginančiam vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų, taip pat valstybės tarnautojui, kuris pripažintas neįgaliuoju, suteikiamos 35 kalendorinių dienų kasmetinės atostogos.

58. Valstybės tarnautojui, turinčiam didesnę kaip penkerių metų tarnybos stažą, už kiekvienų paskesnių trejų metų tarnybos stažą suteikiamos papildomos 3 kalendorinės dienos kasmetinių atostogų, tačiau bendra kasmetinių atostogų trukmė negali būti ilgesnė kaip 42 kalendorinės dienos.
59. Valstybės tarnautojui už pirmuosius tarnybos metus kasmetinės atostogos paprastai suteikiamos po 6 tarnybos mėnesių toje valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje.
60. Nemokamos atostogos iki 3 mėnesių dėl šeiminių aplinkybių ar kitų aplinkybių gali būti suteikiamos valstybės tarnautojui į pareigas priėmusio asmens ir valstybės tarnautojo susitarimu.
61. Karjeros valstybės tarnautojui, turinčiam ne trumpesnę kaip 3 mėnesių tarnybos stažą toje valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, jo ir į pareigas jį priėmusio asmens susitarimu gali būti suteiktos iki vienerių metų trukmės atostogos kvalifikacijai tobulinti. Šiuo atveju karjeros valstybės tarnautojui paliekamos jo eitos pareigos, tačiau jam nustatytas darbo užmokestis nemokamas. Pasinaudoti šiomis atostogomis karjeros valstybės tarnautojas gali ne dažniau kaip vieną kartą per penkerius metus.

IX. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATLEIDIMAS IŠ PAREIGŲ

62. Valstybės tarnautojas atleidžiamas iš pareigų, kai:
- 62.1. atsistatydina savo noru;
 - 62.2. savivaldybės administracijos valstybės tarnautojas pradeda eiti tos pačios savivaldybės tarybos nario pareigas;
 - 62.3. praranda Lietuvos Respublikos pilietybę;
 - 62.4. per Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymo įgyvendinimo įstatyme nustatytą terminą neįgyja einamoms pareigoms būtino išsilavinimo;
 - 62.5. pasibaigia pakaitinio valstybės tarnautojo priėmimo į laikinai negalinčio eiti karjeros valstybės tarnautojo pareigas laikas;
 - 62.6. valstybės tarnautojui sueina 62 metai ir 6 mėnesiai ar baigiasi jo tarnybos pratęsimo terminas;
 - 62.7. baigiasi politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojui į pareigas priėmusio valstybės politiko ar kolegialios valstybės institucijos įgaliojimai;
 - 62.8. politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojas praranda į

- pareigas jį priėmusio valstybės politiko ar kolegialios valstybės institucijos pasitikėjimą;
- 62.9. paaiškėja, kad stodamas į valstybės tarnybą jis pateikė suklastotus dokumentus arba nuslėpė ar pateikė tikrovės neatitinkančius duomenis, dėl kurių negalėjo būti priimtas į valstybės tarnautojo pareigas;
 - 62.10. valstybės tarnautojo pareigybė panaikinama;
 - 62.11. vertinimo komisija du karus iš eilės valstybės tarnautoją įvertino nepatenkinamai ir siūlo atleisti iš pareigų;
 - 62.12. valstybės tarnautojas, atleistas iš privalomosios pradinės karo tarnybos arba alternatyviosios krašto apsaugos tarnybos, per ilgesnį negu 2 mėnesių terminą negrįžta į eitas pareigas;
 - 62.13. teisės aktų nustatyta tvarka nustatoma, kad dėl neįgalumo ar nedarbingumo netekimo valstybės tarnautojas negali eiti pareigų;
 - 62.14. į tas pareigas teismo sprendimu gražinamas anksčiau jas ėjęs valstybės tarnautojas arba paaiškėja, kad priimant valstybės tarnautoją į pareigas buvo pažeisti Valstybės tarnybos įstatymo reikalavimai ir šių pažeidimų neįmanoma pašalinti;
 - 62.15. nedarba dėl laikino nedarbingumo ilgiau kaip 120 kalendorinių dienų iš eilės arba ilgiau kaip 140 dienų per paskutinius 12 mėnesių, jei įstatymų nenustatyta, kad tam tikros ligos atveju paliekamos ilgesnį laiką, arba kai valstybės tarnautojas pagal medicininės ar invalidumą nustatančios komisijos išvadą negali eiti savo pareigų;
 - 62.16. valstybės tarnautojui įstatymų nustatyta tvarka atimtos specialios teisės, susijusios su jo tiesioginių pareigų atlikimu;
 - 62.17. paskirta tarnybinė nuobauda – atleidimas iš pareigų;
 - 62.18. įsiteisėja teismo nuosprendis, kuriuo jam paskirta bausmė už sunkų ar labai sunkų nusikaltimą, nusikalstamą veiką valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams ar korupcinio pobūdžio nusikalstamą veiką arba bausmė, dėl kurios jis negali eiti savo pareigų;
63. Ketinantis atsistatydinti savo noru valstybės tarnautojas privalo apie atsistatydinimą įspėti jį į pareigas priėmusį asmenį ne vėliau kaip prieš 14 kalendorinių dienų.
64. Ginčai dėl valstybės tarnautojo atleidimo iš pareigų nagrinėjami Administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka.

X. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR DARBUOTOJŲ DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS MOKYMAS

65. Valstybės tarnautojų mokymo rūšys yra šios:

a) įvadinis mokymas – priimtų į karjeros valstybės tarnautojo pareigas valstybės tarnautojų žinių įgijimas ir įgūdžių formavimas. Įvadinis mokymas susideda iš mokymosi pagal programas, kurių turinys visiems tos pačios kategorijos valstybės tarnautojams yra vienodas. Pradėję eiti pareigas karjeros valstybės tarnautojai, kurie prieš tai nėra išklause įvadinio mokymo bendrųjų programų, per metus nuo priėmimo į pareigas dienos privalo jas išklausti;

b) kvalifikacijos tobulinimas – tęstinės studijos, specialių profesinių žinių plėtimas, valstybės valdymo ir administravimo įgūdžių bei gebėjimų tobulinimas paties valstybės tarnautojo arba valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos iniciatyva per visą tarnybos einant pareigas arba siekiant aukštesnių valstybės tarnautojo pareigų laiką.

66. Siekiančių tobulinti savo kvalifikaciją valstybės tarnautojų mokymas finansuojamas iš savivaldybės administracijos lėšų.

67. Valstybės tarnautojų mokymą organizuoja ir už jį atsako savivaldybės administracijos direktorius. Valstybės tarnautojų mokymui savivaldybės biudžete numatomos lėšos. Jos turi sudaryti ne mažiau kaip 1 procentą ir ne daugiau kaip 5 procentus valstybės tarnautojų darbo užmokesčiui numatytų asignavimų.

68. Valstybės tarnautojams ir darbuotojams dirbantiems pagal darbo sutartis, urie mokosi pirmoje aukštojoje mokykloje, suteikiama mokymuisi 21 d. kalendorinių dienų atostogų per kalendorinius metus, mokant tarnybinį vidutinį mėnesinį atlyginimą.

XI. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS, KEITIMAS IR NUTRAUKIMAS

69. Darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo tvarką reglamentuoja DK, ši kolektyvinė sutartis ir kiti teisės aktai. Tuo atveju, kai tarp darbo teisės aktų nuostatų yra prieštaravimų, taikoma tokia nuostata, kuri yra naudingesnė darbuotojui.

70. Priimant į darbą su darbuotoju dviem egzemplioriais sudaroma rašytinė darbo sutartis, kurią pasirašo darbdavys ar jo įgaliotas asmuo ir darbuotojas. Vienas pasirašytas sutarties egzempliorius įteikiamas darbuotojui, kitas lieka darbdaviui. Ne vėliau kaip prieš darbo pradžią kartu su antruoju darbo sutarties egzemplioriumi darbdavys ar jo įgaliotas asmuo įteikia darbuotojui pastarojo tapatybę patvirtinantį dokumentą (darbo pažymėjimą).

71. Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams. Negalima sudaryti terminuotos sutarties, jei darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai. Nenuolatinio pobūdžio darbu laikomas įstaigos veiklai nebūdingas darbas.
 72. Darbuotojas gali susitarti, jeigu to nedraudžia įstatymai, kad jis įstaigoje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą. Darbuotojas gali eiti antraeiles pareigas arba dirbti darbus kitoje darbovietėje, jeigu to nedraudžia įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai.
 73. Jeigu darbo sutarties terminas pasibaigė, o darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir nei įstaigos vadovas, nei darbuotojas iki pasibaigiant terminui nepareikalavo jos nutraukti (DK 126 straipsnis), laikoma, kad sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui.
 74. Sudarydamas darbo sutartį, darbdavys arba jo įgaliotas asmuo privalo pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimojo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, Vidaus darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą.
 75. Kiekvienai pareigybei yra sudaromas pareigybės aprašymas, kurį tvirtina darbdavys ir pasirašytinai susipažįsta darbuotojas. Šis dokumentas segamas į darbuotojo asmens bylą, o antras egzempliorius įteikiamas darbuotojui.
 76. Sudarant darbo sutartį, šalių susitarimu gali būti sulygstamas išbandymas. Jis gali būti nustatomas norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, taip pat stojančiojo dirbti pageidavimu. Išbandymo sąlyga turi būti nustatoma darbo sutartyje.
 77. Išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip trys mėnesiai.
 78. Jei darbdavys pripažino, kad išbandymo norint patikrinti, ar darbuotojas tinka pavestam darbui, rezultatai nepatenkinami, jis iki išbandymo termino pabaigos gali atleisti darbuotoją iš darbo, apie tai raštu įspėjęs darbuotoją prieš tris dienas, ir nemokėti jam išėtinės kompensacijos.
 79. Jei išbandymas yra nustatytas norint patikrinti, ar darbas tinka darbuotojui, išbandymo įvertinimas priklauso nuo darbuotojo valios. Per išbandymo terminą darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbdavį prieš tris dienas.
- Jei išbandymo terminas yra pasibaigęs, o darbuotojas tebedirba, nutraukti darbo sutartį leidžiama tik bendraisiais pagrindais, nustatytais DK XII skyriaus ketvirtajame skirsnyje.
80. Darbuotojas neturi teisės be darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimo savo darbą pavesti atlikti kitam asmeniui.

81. Darbdavys neturi teisės reikalauti, išskyrus DK nustatytus atvejus, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti sutarta ir tai turi būti aptarta darbo sutartyje.
82. Kada planuojamos keisti sulygtos darbo sutarties sąlygos (DK 95 straipsnio 1 ir 2 dalys), jos gali būti keičiamos tik raštiškai išpėjus darbuotoją prieš 30 kalendorinių dienų, o darbuotojas raštišką sutikimą (nesutikimą) privalo pateikti per 14 kalendorinių dienų, išskyrus DK 121 straipsnyje nustatytus atvejus.
- Gali būti nesilaikoma išpėjimo terminų, jeigu darbuotojas sutinka su sąlygų pakeitimu.
83. Darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys gali keisti tik tuo atveju, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais yra keičiamas tam tikros darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo negalima.
84. Darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių, apie tai išpėjęs jį DK 130 straipsnio nustatyta tvarka. Atleisti darbuotoją iš darbo, kai nėra darbuotojo kaltės, leidžiama, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą. Svarbiomis gali būti pripažįstamos tik tos aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, elgesiu darbe. Darbo sutartis taip pat gali būti nutraukta dėl ekonominių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų.
85. Vadovaudamasis DK 129 ir 130 straipsnių nuostatomis darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos tik ypatingais atvejais, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą, arba sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį.
86. Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį raštu išpėjęs darbuotoją prieš du mėnesius. Darbuotojai, nurodyti DK 129 straipsnio 4 dalyje, t. y. tie, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenys iki aštuoniolikos metų, invalidai, darbuotojai, auginantys vaikus iki keturiolikos metų, apie atleidimą iš darbo turi būti išpėti ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius.
87. Nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu darbuotojas ir darbdavys pasirašo raštišką susitarimą, kuriame nurodoma darbo sutarties nutraukimo data, išmokamos išeitinės išmokos dydis, nepanaudotų kasmetinių atostogų suteikimo tvarka arba piniginės kompensacijos už jas dydis, taip pat atsiskaitymo su darbuotoju tvarka. Darbdavys įsipareigoja pasiūlyti kompensacijas priklausomai nuo darbo stažo įstaigoje.

88. Darbo sutartis darbuotojo prašymu gali būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos:
- 88.1. dėl ligos;
 - 88.2. dėl invalidumo;
 - 88.3. dėl šeimos narių slaugymo;
 - 88.4. dėl išvykimo gyventi ar dirbti į kitą miestą;
 - 88.5. sutikus darbdaviui.

Prašymą dėl darbo sutarties nutraukimo darbuotojas privalo pateikti ne vėliau kaip prieš 3 kalendorines dienas.

89. Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį raštu išpėjęs darbuotoją prieš du mėnesius. Darbuotojai nurodyti DK 129 str. 4 dalyje, apie atleidimą iš darbo turi būti išpėti ne vėliau kaip prieš 4 mėnesius. Per išpėjimo laikotarpį darbdavys turi duoti darbuotojui laisvo nuo darbinių pareigų vykdymo laiko naujo darbo paieškoms. Šio laiko trukmė negali būti mažesnė negu dešimt procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per išpėjimo terminą. Laisvas nuo darbo laikas suteikiamas darbuotojo ir darbdavio sutarta tvarka. Už šį laiką darbuotojui paliekamas vidutinis darbo užmokestis.
90. Kai darbuotojus numatoma atleisti iš darbo dėl ekonominių priežasčių, dėl darbo struktūrinių pertvarkymų, darbdavys, prieš įteikdamas išpėjimus apie darbo sutarties nutraukimą, turi surengti konsultacijas su profsąjungos komitetu. Konsultacijų išvados įforminamos protokolu.
91. Įstatymų nustatyta tvarka mažindamas darbuotojų skaičių arba nutraukdamas įstaigos veiklą, darbdavys privalo raštu prieš du mėnesius pranešti teritorinei darbo biržai ir profsąjungos komitetui.
92. Draudžiama išpėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu (DK 133 straipsnis), jo atostogų metu, išskyrus DK 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus, darbuotoją, pašauktą atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas, išskyrus DK 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus, kitais įstatymų nustatytais atvejais (DK 131 straipsnis).
93. Darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus DK 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus.
94. Su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis).

95. Darbdavys turi laikytis garantijų sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams (DK 133 straipsnis).
96. Darbdavys negali atleisti iš darbo profsąjungos nario be profsąjungos komiteto sutikimo.
97. Darbdavio iniciatyva atleidžiant iš darbingo amžiaus darbuotoją (ne profsąjungos nari), galima atleisti tik gavus profsąjungos komiteto sutikimą, jeigu atleidžiamo darbuotojo šeimoje nėra kito darbingo amžiaus dirbančių asmenų.
98. Įstaigos vadovas, prašydamas profsąjungos sutikimo atleisti darbuotoją, turi pateikti visus būtinus dokumentus.
99. Kai dėl ekonominių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisę būti palikti dirbti turi darbuotojai, kurie įstaigoje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga, kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų arba prižiūri kitus šeimos narius, pripažintus pirmos ar antros grupės invalidais, kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą įstaigoje, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius, kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai. Pirmenybės teisė būti palikti dirbti taikoma tik tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės įstaigos darbuotojų kvalifikaciją (DK 135 straipsnio 2 dalis).
100. Streiko metu darbdaviui draudžiama į streikuotojų vietas priimti naujus darbuotojus, išskyrus DK 80 straipsnio 3 dalyje nustatytus atvejus.
101. DK numatytais atvejais darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių užmokesčių dydžio, išskyrus atvejus, numatytus DK 255 straipsnyje.
102. Darbuotojo ir darbdavio nesutarimų dėl DK, kituose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo sureguliuavimui sudaroma Darbo ginčų komisija ne ilgesniam kaip dvejų metų laikotarpiui. Darbuotojų atstovus renka darbuotojų susirinkimas. Darbdavio atstovą savo įsakymu skiria darbdavys. Darbdavys aprūpina Darbo ginčų komisiją patalpomis ir padengia visas jos išlaidas.

XII. DARBO IR POILSIO LAIKAS

103. Darbuotojų darbo trukmė yra 40 val. per savaitę. Pirmadieniais, antradieniais, trečiadieniais ir ketvirtadieniais dirbama nuo 8 val. iki 17 val., o penktadieniais – nuo

- 8 val. iki 15 val. 45 min. Pietų pertrauka – nuo 12 val. iki 12 val. 45 min. Šeštadieniais ir sekmadieniais – poilsio dienos. Administracijos direktorius savo įsakymu gali keisti atskirų darbuotojų ir skyrių, tarnybų darbo laiką.
104. Švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda. Nedirbama DK 162 straipsnyje numatytais švenčių dienomis.
105. Konkreti darbo trukmė, per kurią darbuotojas privalo vykdyti darbo funkcijas, aptariama darbo sutartyje.
106. Į darbo laiką įskaitoma darbo priemonių, vietos paruošimas ir sutvarkymas.
107. Darbo laiko grafikų sudarymo, pietų pertraukos nustatymo ir kiti su darbo ir poilsio laiko apskaita susiję klausimai nustatomi Vidaus darbo tvarkos taisyklėse arba administracijos direktoriaus įsakymu. Vidaus darbo tvarkos taisyklių pakeitimai turi būti suderinti su profsajunga.
108. Viršvalandinis darbas paprastai draudžiamas. Įstaigos vadovas gali skirti viršvalandinius darbus tik išimtiniais atvejais, kuriuos nustato DK 151 straipsnis.
109. Viršvalandiniu darbu nelaikomas administracijos direktoriui, jo pavaduotojui, civilinės ir priešgaisrinės saugos tarnybos vedėjui, vyriausiajam specialistui karo prievolei administruoti.
110. Kasmetinės atostogos – tai kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant darbo vietą (pareigas) ir mokant vidutinį darbo užmokestį. DK 162 straipsnyje nurodytos švenčių dienos į atostogų trukmę neįskaitomos. Kasmetinės atostogos yra minimaliosios, pailgintos ir papildomos.
111. Kasmetinių minimaliųjų atostogų trukmė – dvidešimt aštuonios kalendorinės dienos. Kasmetinės trisdešimt penkių kalendorinių dienų atostogos suteikiamos darbuotojams iki aštuoniolikos metų, darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki šešiolikos metų, darbuotojams su negalia ir kitiems įstatymų nustatytiems asmenims.
112. Dirbantiems ne visą darbo laiką kasmetinės atostogos netrumpinamos.
113. Kasmetinės papildomos atostogos už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą įstaigoje suteikiamos pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 22 d. nutarimu Nr. 497 patvirtintą Kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų tvarką.
114. Už kiekvienus darbo metus kasmetinės atostogos suteikiamos tais pačiais darbo metais. Už pirmuosius darbo metus kasmetinės atostogos suteikiamos po šešių mėnesių nepertraukiamojo darbo įstaigoje. Už antruosius ir paskesnius darbo metus

- kasmetinės atostogos suteikiamos bet kuriuo darbo metų laiku pagal administracijos direktoriaus patvirtintą kasmetinių atostogų grafiką ir darbuotojo prašymą. Kasmetinės atostogos, darbuotojui neišdirbus administracijoje 6 mėn., gali būti suteikiamos dėl šeimyninių aplinkybių (ligos, slaugos, kelionės) administracijos direktoriui sutikus, bet ne ilgiau kaip 14 kalendorinių dienų.
115. Valstybės tarnautojai ir administracijos darbuotojai dirbantys pagal darbo sutartis, kurie augina 3 ir daugiau vaikų arba vieni išlaiko mokyklinio amžiaus vaikus, turi atostogų laiko pasirinkimo teisę.
116. Jei darbuotojas pageidauja išeiti kasmetinių atostogų ne pagal preliminariniame grafike numatytą tvarką, jis turi pateikti su tiesioginiu vadovu suderintą prašymą darbdaviui ne vėliau kaip prieš 7 darbo dienas iki pageidaujamos atostogų pradžios.
117. Darbuotojo pageidavimu kasmetinės atostogos gali būti suteikiamos dalimis. Viena iš kasmetinių atostogų dalių negali būti trumpesnė kaip keturiolika kalendorinių dienų.
118. Atšaukti iš kasmetinių atostogų leidžiama tik darbuotojo sutikimu. Nepanaudota kasmetinių atostogų dalis suteikiama DK 174 straipsnio 2 ir 3 dalyse nustatyta tvarka.
119. Atleidžiant darbuotoją iš darbo (išskyrus atvejus, kai atleidžiama dėl jo paties kaltės), nepanaudotos kasmetinės atostogos jo pageidavimu suteikiamos nukeliant atleidimo datą.
120. Darbo užmokestis už kasmetines atostogas mokamas ne vėliau kaip prieš tris kalendorines dienas iki kasmetinių atostogų pradžios. Jeigu darbuotojui priklausantis darbo užmokestis nustatytu laiku nesumokamas ne dėl darbuotojo kaltės, kasmetinės atostogos pratęsimas tiek dienų, kiek buvo delsiama sumokėti darbo užmokestį, ir už pratęstą laiką mokama kaip už kasmetines atostogas.
121. Kasmetines minimaliąsias atostogas pakeisti pinigine kompensacija neleidžiama. Jei dėl darbo santykių pabaigos darbuotojui negali būti suteikiamos kasmetinės atostogos arba jei darbuotojas jų nepageidauja, jam išmokama piniginė kompensacija.
122. Nėštumo ir gimdymo, vaiko priežiūros, kol jam sueis treji metai, atostogos suteikiamos remiantis DK 179 ir 180 straipsniais nustatyta tvarka.
123. Darbuotojo pageidavimu nemokamos atostogos suteikiamos pagal DK 184 str. pirmą dalį. Esant darbuotojo prašymui administracijos direktorius gali suteikti nemokamas atostogas iki 3 mėn. Negalima darbuotojų išleisti nemokamų atostogų dėl darbo priežasčių. Nemokamos atostogos suteikiamos
- a) dėl priežasčių, susijusių su darbuotojo, jo šeimos narių sveikatos patikrinimais iki 1 d.;
 - b) dėl dalyvavimo ikimokyklinio ugdymo įstaigos, mokyklos šventėse (Rugsėjo 1-

- oji, Paskutinis skambutis ir pan.);
- c) dėl šeimos švenčių, jubiliejų iki 3 d.

XIII. DARBO UŽMOKESTIS

124. Darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį.
125. Darbo užmokestis indeksuojamas įstatymų nustatyta tvarka.
126. Kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, palyginus su nustatytu darbo sutartyje, už darbą mokama proporcingai daugiau.
127. Už viršvalandinį darbą ir darbą naktį mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio atlygio (mėnesinės algos).
128. Už darbą poilsio arba švenčių dieną, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, mokama ne mažiau kaip dvigubai arba darbuotojo pageidavimu kompensuojama suteikiant darbuotojui per mėnesį kitą poilsio dieną arba tą dieną pridedant prie kasmetinių atostogų.
129. Už darbą švenčių dieną pagal grafiką mokamas ne mažesnis kaip dvigubas valandinis atlygis.
130. Darbuotojams dirbantiems pagal darbo sutartis už kito darbuotojo pavadavimą gali būti mokama iki 100 procentų mėnesinio atlyginimo dydžio priemoka.
131. Ne visas darbo laikas (ne visa darbo diena arba savaitė) apmokamas proporcingai dirbtam laikui.
132. Darbo užmokestis įstaigoje mokamas 2 kartus per mėnesį: 8 – 10 ir 22 – 24 kiekvieno mėnesio dienomis. Darbuotojo pageidavimu darbo užmokestis ir kiti išmokėjimai gali būti mokami 1 kartą per mėnesį, pervedant į darbuotojo asmenines sąskaitas ar kreditines korteles.
133. Apie nustatomas naujas darbo apmokėjimo sąlygas darbdavys turi raštu pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo.
134. Kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui išmokami įstatymų nustatyto dydžio delspinigiai.
135. Darbuotojų piniginiai reikalavimai, atsirandantys iš darbo santykių, reikalavimai atlyginti žalą dėl suluošinimo ar kitokio kūno sužalojimo, susirgimo profesine liga arba žuvus dėl nelaimingo atsitikimo darbe yra tenkinami pirmąja eile. Šiems reikalavimams tenkinti įstatymų nustatyta tvarka gali būti naudojamos Vyriausybės įsteigto specialaus fondo lėšos.

136. Darbdavys gali mokėti pinigines išmokas, skirtas darbuotojams skatinti, šiais atvejais:

136.1. Už labai gerą darbuotojo darbą kalendoriniais metais – 100 proc. pareiginės algos dydžio.

136.2. Darbuotojui atlikus vienkartinės ypač svarbias užduotis - 100 proc. pareiginės algos dydžio.

136.3. Įstatymų nustatytų švenčių progomis - 100 proc. pareiginės algos dydžio.

136.4. Darbuotojams išeinant į pensiją - 100 proc. pareiginės algos dydžio.

136.5. Darbuotojų gyvenimo ir darbo metų jubiliejinių sukakčių progomis.

136.5.1. 40 – ujų gyvenimo metinių proga – 50 proc. pareiginės algos dydžio;

136.5.2. 50- ujų gyvenimo metinių proga – 70 proc. pareiginės algos dydžio;

136.5.3. 60- ujų gyvenimo metinių proga – 100 proc. pareiginės algos dydžio.

136.6. Darbo 20, 25, 30 metų jubiliejinių sukakčių progomis – 100 proc. pareiginės algos dydžio.

137. Kiekvienu atveju vienkartinė pinigine išmoka gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus ir negali viršyti 100 procentų nustatyto tarnybinio atlyginimo. Vienkartinė pinigine išmoka neskiriama darbuotojui, kuriam per paskutinius 12 mėnesių paskirta drausminė nuobauda.

XIV. DARBO SĄLYGOS

138. Darbdavys įsipareigoja sudaryti saugias ir patogias darbo sąlygas, kokybiškai ir laiku instrukuoti apie saugų darbą, priešgaisrinę apsaugą ir kitas saugaus darbo taisykles, kontroliuoti šių taisyklių išmanymą ir laikymąsi. Visi darbuotojai privalo laikytis saugaus darbo reikalavimų.

139. Siekiant užtikrinti saugią darbo aplinką ir tvarką įstaigoje, darbuotojai privalo laikytis Vidaus darbo tvarkos taisyklių, kurias, suderinęs su profsąjunga, tvirtina darbdavys.

140. Profesinė sąjunga ar bet kuris darbuotojas gali bet kuriuo metu pateikti administracijos direktoriui pasiūlymus dėl saugos darbe ir darbo aplinkos pagerinimo. Jei pasiūlymai teisėti, o jų įdiegimas techniškai įmanomas ir finansiškai prieinamas, administracijos direktorius tuos patobulinimus privalo įgyvendinti.

141. Apie įvykusius nelaimingus atsitikimus darbe pranešama kitą dieną profsąjungos komitetui ir visam darbuotojų kolektyvui.

XV. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS DARBUOTOJŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS

142. Darbuotojams, auginantiems vaiką invalidą iki šešiolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų – dvi dienos per mėnesį (arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.
143. Valstybės tarnautojams ir savivaldybės darbuotojams, kurių materialinė būklė sunki dėl jų pačių ligos, šeimos narių ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, kai yra darbuotojo raštiškas prašymas ir pateikti atitinkami tai patvirtinantys dokumentai, skiriama:
- 144.1. Mirus darbuotojui, darbuotojo sutuoktiniui, vaikams, tėvams – 2000 Lt. pašalpa.
- 144.2. Dėl darbuotojo ar jo šeimos nario ligos, stichinės nelaimės ar turto netekimo – 1500 Lt. pašalpa.

XVI. PROFESINĖS SAJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS

144. Profsąjunga įstaigoje veikia vadovaudamasi Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymu (Žin., 1991, Nr. 34-933).
145. Pasirašydamas kolektyvinę sutartį, darbdavys pripažįsta profesinę sąjungą lygiaverčiu partneriu, išreiškiančiu įstaigos darbuotojų teisėtus interesus, įgyvendinant šią sutartį.
146. Profsąjungai paprašius, darbdavys jai suteikia šias nemokamas paslaugas: kopijavimo, naudojimosi patalpomis, telefonu, skelbimų lenta.
147. Profsąjungos komitetui teikiama informacija įstaigos ekonominiais, socialiniais ir darbo saugos klausimais pagal jos prašymą.
148. Darbdavys suteikia galimybę ne daugiau kaip 4 kartus per metus įstaigos patalpose rengti profsąjungos susirinkimus darbo metu.
149. Profsąjungos susirinkimų skaičius ne darbo metu neribojamas.
150. Įstaigos buhalterija (Apskaitos tarnyba) centralizuotai atskaito profsąjungos nario mokesčių ir perveda jį į profsąjungos sąskaitą pagal pateiktus profsąjungos narių sąrašus.

151. Profsąjungos atstovai (renkamo organo nariai) atleidžiami nuo pareigų (darbo) kvalifikacijai kelti, dalyvauti organizacinėje veikloje per metus ne ilgesniam laikui, negu tai nustato VTĮ 16 straipsnio 3 dalis ir DK 183 straipsnio 3 dalis, mokant vidutinį darbo užmokestį.

Apie dalyvavimą profsąjungos renginiuose, darbuotojas turi raštu pranešti darbdaviui ne vėliau kaip prieš tris kalendorines dienas.

152. Darbdavys nesudaro kliūčių profsąjungos narių švietimui. Darbuotojo ir profsąjungos prašymu darbdavys suteikia darbuotojui nemokamas iki 3 dienų atostogas per metus švietimui ir mokymuisi.

153. Bet kokių pasiūlymų ar nesutarimų dėl kolektyvinės sutarties vykdymo atveju profsąjunga ir darbdavys įsipareigoja konsultuotis ir nagrinėti iškilusias problemas gera valia.

154. Profsąjunga įsipareigoja netrikdyti įstaigos ritmingo darbo (piketais ir pan. akcijomis, nukreiptomis prieš darbdavį), jei darbdavys laiku ir tinkamai vykdo šios kolektyvinės sutarties įsipareigojimus.

Šilutės rajono savivaldybės administracijos
darbuotojų
direktorius Virginijus Pozingis

Šilutės rajono savivaldybės
profsąjungos atstovas
Dominikas Bučinskas

2007 m. vasario 21 d.

Visagino rajono savivaldybės administracijos kolektyvinė sutartis

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kolektyvinėje sutartyje Visagino savivaldybės administracija toliau bus vadinama darbdaviu, o Visagino savivaldybės administracijos darbuotojų atstovai-profesinė sąjunga toliau bus vadinama profsąjunga.

2. Šią kolektyvinę sutartį pasirašo Visagino savivaldybės administracijos direktorius ir Visagino savivaldybės administracijos profesinės sąjungos pirmininkas.

3. Darbdavio – Visagino savivaldybės administracijos ir Visagino savivaldybės administracijos profesinės sąjungos kolektyvinės sutarties tikslas yra sudaryti palankias sąlygas darniai įstaigos kolektyvo veiklai, garantuoti gerą įvairių specialybių ir pareigų darbuotojų bei valstybės tarnautojų darbo, darbo užmokesčio, darbo saugos ir kitų darbo sąlygų lygį.

4. Ši kolektyvinė sutartis sudaryta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – DK; Žin., 2002, Nr. 64-2569) bei Valstybės tarnybos įstatymu ir taikoma atsižvelgus į kitus Lietuvos Respublikos įstatymus bei norminius aktus.

5. Ši kolektyvinė sutartis sudaroma 4 metams ir galioja iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo.

6. Kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos. Ji yra privaloma darbdaviui ir visiems Visagino savivaldybės administracijos darbuotojams bei valstybės tarnautojams.

7. Darbdavio teisių perėmėjui kolektyvinė sutartis galioja iki naujos sutarties pasirašymo, jeigu jos nuostatos neblogina darbuotojų bei valstybės tarnautojų sąlygų lyginant su įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatomis.

8. Darbuotojų ir valstybės tarnautojų kolektyvo susirinkimą dėl kolektyvinės sutarties pakeitimo ir papildymo turi teisę sušaukti profsąjunga ir darbdavys.

9. Sutartis bei jos priedai gali būti keičiami profsąjungos ir darbdavio susitarimu. Jei keičiama sutartis bei jos priedai nustatys mažesnes darbo, socialines, ekonomines garantijas nei nustato ši sutartis, tokie pakeitimai įsigalioja tik gavus 3/5 darbuotojų bei valstybės tarnautojų pritarimą. Sutarties pakeitimai ir papildymai įforminami kaip papildomas susitarimas prie sutarties.

10. Kolektyvinėje sutartyje priimtų įsipareigojimų vykdymo kontrolės teisės suteikiamos šalių atstovams, kurie ne mažiau kaip kartą per metus konferencijoje atsiskaito Visagino savivaldybės administracijos darbuotojams apie sutarties vykdymą.

11. Kolektyvinė sutartis nutraukiama pasirašant susitarimą dėl sutarties nutraukimo įspėjus ne mažiau kaip prieš tris mėnesius. Vienašališkai nutraukti kolektyvinę sutartį negalima.

12. Nesutarimai ir ginčai, kylantys tarp šalių derybų, kolektyvinės sutarties sudarymo bei vykdymo metu, nagrinėjami DK X skyriaus nustatyta tvarka, ginčai tarp atskirų darbuotojų ir darbdavio dėl šios sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami DK XIX skyriaus nustatyta tvarka, o ginčai tarp valstybės tarnautojų ir darbdavio – Administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka.

13. Kolektyvinės sutarties galiojimo metu, jeigu darbdavys vykdo sutartį, streikuoti draudžiama.

14. Kolektyvinėje sutartyje vartojamos sąvokos:

Valstybės tarnautojas – fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje ir atliekantis viešojo administravimo veiklą.

Darbuotojas – fizinis asmuo, darbo sutarties pagrindais dirbantis Visagino savivaldybės administracijoje.

Įstaigos vadovas – valstybės tarnautojas, konkurso būdu ar politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu priimtas vadovauti Visagino savivaldybės administracijai, kuriam darbdavys perdavė dalį savo darbinių teisių ir pareigų.

Darbdavys – viešojo administravimo įstaiga – Visagino savivaldybės administracija.

II. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGYBĖS

15. Valstybės tarnautojų pareigybės Visagino savivaldybės administracijoje yra dviejų lygių: A lygio – pareigybės, kurioms būtinas aukštasis universitetinis arba jam prilygintas išsilavinimas; B lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis neuniversitetinis arba aukštesnysis išsilavinimas, arba iki 1995 metų įgytas specialusis vidurinis išsilavinimas.

16. Visagino savivaldybės administracijoje aukščiausia valstybės tarnautojo kategorija yra 16, žemiausia – 1 kategorija.

17. Valstybės tarnautojų pareiginių algų koeficientai priskiriami pagal Valstybės tarnybos įstatymo priedėlį.

18. Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymus ir sąrašus tvirtina administracijos direktorius.

19. Valstybės tarnautojų pareigybės aprašomos vadovaujantis Vyriausybės tvirtinama Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodika. Pareigybės aprašyme nustatomi pareigybės lygis, kategorija, specialūs reikalavimai, keliami šias pareigas einančiam valstybės tarnautojui, pareigybei priskirtos funkcijos.

III. PRIĖMIMAS Į VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGAS

20. Valstybės tarnautojai į tarnybą priimami Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo III skyriaus nustatyta tvarka.

21. Pakaitiniai valstybės tarnautojai priimami į pareigas be konkurso.

IV. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGOS IR TEISĖS

22. Valstybės tarnautojai privalo: laikytis Lietuvos Respublikos Konstitucijos ir įstatymų; būti lojalūs Lietuvos valstybei ir jos konstitucinei santvarkai; gerbti žmogaus teises ir laisves, tarnauti visuomenės interesams; tinkamai atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas ir laiku atlikti pavedamas užduotis; laikytis Valstybės tarnybos įstatyme, kituose teisės aktuose nustatytų valstybės tarnautojų veiklos etikos principų ir taisyklių, vengti viešųjų ir privačių interesų konflikto, nepiktnaudžiauti tarnyba; laikytis valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vidaus tvarkos taisyklių; teisės aktų nustatyta tvarka teikti informaciją apie savo tarnybą; mokytis Valstybės tarnybos įstatymo nustatyta tvarka; nesinaudoti ir neleisti naudotis tarnybine ar su tarnyba susijusia informacija kitaip, negu nustato įstatymai ar kiti teisės aktai; nesinaudoti valstybės ar savivaldybių nuosavybe ne tarnybinei veiklai; nedalyvauti su valstybės tarnautojo pareigomis nesuderinamoje veikloje ir nenaudoti tarnybos (darbo) laiko kitiems tikslams, išskyrus mokslinį ir pedagoginį darbą aukštosiose mokyklose ar valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo įstaigose ir neformalųjį suaugusiųjų švietimą.

23. Valstybės tarnautojai turi teisę: į karjerą valstybės tarnyboje pagal turimą kvalifikaciją. Ši teisė garantuojama tik karjeros valstybės tarnautojams; gauti įstatymų ir kitų teisės aktų nustatytą darbo užmokestį; į mokymą Valstybės tarnybos įstatymo nustatyta tvarka už valstybės ir savivaldybių biudžetų lėšas; į Valstybės tarnybos įstatymo bei kitų įstatymų nustatytas atostogas; į valstybinio socialinio draudimo pensiją, į Valstybės

tarnybos įstatymo bei kitų teisės aktų nustatytas socialines ir kitas garantijas; streikuoti, išskyrus valstybės tarnautojus, einančius valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos padalinio vadovo ar aukštesnes pareigas; būti profesinių sąjungų, organizacijų ar susivienijimų nariais, taip pat politinių partijų ar organizacijų nariais, ne tarnybos (darbo) laiku dalyvauti politinėje veikloje.

24. Valstybės tarnautojui leidžiama dirbti įmonėse, įstaigose, organizacijose, nepaisant jų nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, ir gauti už šį darbą atlyginimą. Sprendimą dėl leidimo valstybės tarnautojui dirbti kitą darbą priima valstybės tarnautoją į pareigas priėmęs asmuo valstybės tarnautojo prašymu Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo nustatyta tvarka.

25. Valstybės tarnautojai, kurie yra profesinių sąjungų atstovai, turi teisę dalyvauti sprendžiant valstybės tarnautojų vertinimo, pareigų paaukštinimo, tarnybinių nuobaudų skyrimo klausimus, taip pat profesinių sąjungų organizacinėje veikloje. Tam skiriama iki 10 valandų tarnybos (darbo) laiko per mėnesį ir už šį laiką mokamas darbo užmokestis.

26. Valstybės tarnautojams ir darbuotojams gali būti mokama Vyriausybės nustatyto dydžio kompensacija už nuosavo automobilio naudojimą tarnybos reikmėms.

V. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ KARJERA

27. Į aukštesnes valstybės tarnautojo pareigas be konkurso karjeros valstybės tarnautojas gali būti perkeltas į pareigas priėmusio asmens sprendimu tik tuo atveju, kai karjeros valstybės tarnautoją įvertina valstybės tarnautojų vertinimo komisija (toliau – vertinimo komisija).

28. Karjeros valstybės tarnautoją laikinai perkelti į kitas pareigas galima tik jo rašytiniu sutikimu, išskyrus karo padėties, nepaprastosios padėties ar ypatingų situacijų atvejus.

29. Laikinai perkeltas į kitas pareigas karjeros valstybės tarnautojas negali būti ilgiau negu vienerius metus per penkerius tarnybos metus.

30. Laikinai perkeltam į kitas pareigas karjeros valstybės tarnautojui mokamas ne mažesnis kaip iki perkėlimo jo gautas darbo užmokestis.

31. Kai yra laisvos karjeros valstybės tarnautojo pareigos, karjeros valstybės tarnautojas jo prašymu gali būti perkeltas į kitas tos pačios ar žemesnės kategorijos pareigas toje pačioje ar kitoje valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje.

32. Gali būti sukeistos dviejų tos pačios kategorijos karjeros valstybės tarnautojų pareigos, jeigu jie to prašo.

33. Valstybės tarnautojų kvalifikacinės klasės yra trys; aukščiausia yra pirma, žemiausia – trečia kvalifikacinė klasė.

34. Karjeros valstybės tarnautojo tarnybinę veiklą per kalendorinius metus vertina tiesioginis valstybės tarnautojo vadovas, įstaigos vadovo tarnybinę veiklą vertina ši valstybės tarnautoją į pareigas priimančias asmuo ar jo įgaliotas asmuo. Kiekvienų kalendorinių metų pabaigoje tiesioginis valstybės tarnautojo vadovas arba valstybės tarnautoją į pareigas priimančias asmuo ar jo įgaliotas asmuo valstybės tarnautojo tarnybinę veiklą įvertina labai gerai, gerai, patenkinamai arba nepatenkinamai. Jei valstybės tarnautojo tarnybinė veikla įvertinama labai gerai, patenkinamai arba nepatenkinamai, valstybės tarnautoją vertina vertinimo komisija.

35. Vienas vertinimo komisijos narys turi būti profsąjungos atstovas.

36. Valstybės tarnautoją į pareigas priėmęs asmuo apie būsimą valstybės tarnautojo vertinimą ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų iki vertinimo pradžios praneša valstybės tarnautojui raštu.

37. Karjeros valstybės tarnautojas vertinamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 22 straipsnio nuostatomis.

38. Nėščias ar krūtimi maitinančias valstybės tarnautojas vertinimo komisija vertina tik jų prašymu.

39. Valstybės tarnautoją į pareigas priėmusio asmens sprendimai, priimti pagal vertinimo komisijos pasiūlymus, gali būti skundžiami Administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka.

VI. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ DARBO UŽMOKESTIS

40. Valstybės tarnautojo darbo užmokestį sudaro: pareiginė alga; priedai; priemokos.

41. Valstybės tarnautojams mokami šie priedai:

41.1. už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (toliau – tarnybos stažas);

41.2. už kvalifikacinę klasę arba kvalifikacinę kategoriją;

41.3. pareiginės algos dydžio vienkartinis priedas.

42. Valstybės tarnautojams priedą už tarnybos stažą sudaro 3 procentai pareiginės algos už kiekvienus trejus tarnybos Lietuvos valstybei metus. Šio priedo suma negali viršyti 30 procentų pareiginės algos. Priedas už tarnybos stažą į priemokų ir priedų sumą neskaičiuojamas.

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

44. Priedų suma negali viršyti 55 procentų pareiginės algos.

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

46. Priemoka už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą ar papildomų užduočių, atliekamų viršijant nustatytą darbo trukmę, atlikimą negali būti mokama ilgiau kaip vienerius metus nuo jos paskyrimo, išskyrus politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojus. Jei valstybės tarnautojui ilgiau negu vienerius metus tenka dirbti šiame punkte nurodytomis sąlygomis, laikoma, kad jos įgavo nuolatinį pobūdį. Šiuo atveju sprendžiama dėl valstybės tarnautojo pareigybės aprašymo papildymo.

47. Nurodytų priemokų dydis negali viršyti 60 procentų pareiginės algos.

VII. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ SKATINIMAS IR ATSAKOMYBĖ

48. Už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą valstybės tarnautojus į pareigas priėmęs asmuo gali skatinti Valstybės tarnybos įstatymo ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka.

49. Valstybės tarnautojai skatinami: padėka; vardine dovana; vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka. Už ypatingus nuopelnus valstybės tarnybai valstybės tarnautojai gali būti teikiami valstybės apdovanojimui gauti.

50. Apie valstybės tarnautojo gautus paskatinimus ir valstybės apdovanojimus įrašoma į valstybės tarnautojo asmens bylą.

51. Už tarnybinius nusižengimus valstybės tarnautojui gali būti skiriama viena iš šių tarnybinių nuobaudų: pastaba; papeikimas; griežtas papeikimas; atleidimas iš pareigų.

52. Už vieną tarnybinį nusižengimą galima skirti tik vieną tarnybines nuobaudą.

53. Sprendimas dėl tarnybinės nuobaudos paskyrimo gali būti skundžiamas Administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka.

54. Valstybės tarnautojas laikomas nebaustu tarnybine nuobauda, kai po tarnybinės nuobaudos paskyrimo datos praėjo vieneri metai.

55. Tarnybinė nuobauda ją paskyrusio asmens motyvuotu sprendimu gali būti panaikinta anksčiau, negu sueis vienerių metų nustatytas terminas, arba kai valstybės tarnautojas gauna valstybės apdovanojimą.

56. Valstybės tarnautojas, kuris tiesioginio jo vadovo arba įgaliotų valstybės ar savivaldybės institucijų ar įstaigų arba pareigūnų reikalavimu buvo nušalintas nuo pareigų nepagrįstai, turi teisę reikalauti, kad jam būtų atlyginta žala įstatymų nustatyta tvarka.

VIII. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ SOCIALINĖS IR KITOS GARANTIJOS

57. Valstybės tarnautojui kasmet suteikiamos 28 kalendorinių dienų atostogos.

58. Valstybės tarnautojui, turinčiam didesnę kaip penkerių metų tarnybos stažą, už kiekvienų paskesnių trejų metų tarnybos stažą suteikiamos papildomos 3 kalendorinės dienos kasmetinių atostogų, tačiau bendra kasmetinių atostogų trukmė negali būti ilgesnė kaip 42 kalendorinės dienos.

59. Valstybės tarnautojui už pirmuosius tarnybos metus kasmetinės atostogos paprastai suteikiamos po 6 tarnybos mėnesių toje valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje.

60. Nemokamos atostogos iki 3 mėnesių dėl šeiminių aplinkybių ar kitų aplinkybių gali būti suteikiamos valstybės tarnautojui į pareigas priėmusio asmens ir valstybės tarnautojo susitarimu.

61. Karjeros valstybės tarnautojui, turinčiam ne trumpesnę kaip 3 mėnesių tarnybos stažą toje valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, jo ir į pareigas jį priėmusio asmens susitarimu gali būti suteiktos iki vienerių metų trukmės atostogos kvalifikacijai tobulinti. Šiuo atveju karjeros valstybės tarnautojui paliekamos jo eitos pareigos, tačiau jam nustatytas darbo užmokestis nemokamas. Pasinaudoti šiomis atostogomis karjeros valstybės tarnautojas gali ne dažniau kaip vieną kartą per penkerius metus.

IX. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATLEIDIMAS IŠ PAREIGŲ

62. Valstybės tarnautojas atleidžiamas iš pareigų, kai:

62.1. atsistatydina savo noru;

62.2. savivaldybės administracijos valstybės tarnautojas pradeda eiti tos pačios savivaldybės tarybos nario pareigas;

62.3. praranda Lietuvos Respublikos pilietybę;

62.4. per Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymo įgyvendinimo įstatyme nustatytą terminą neįgyja einamoms pareigoms būtino išsilavinimo;

62.5. pasibaigia pakaitinio valstybės tarnautojo priėmimo į laikinai negalinčio eiti karjeros valstybės tarnautojo pareigas laikas;

62.6. valstybės tarnautojui sueina 65 metai ar baigiasi jo tarnybos pratęsimo terminas;

62.7. baigiasi politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautoją į pareigas priėmusio valstybės politiko ar kolegialios valstybės institucijos įgaliojimai;

62.8. politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojas praranda į pareigas jį priėmusio valstybės politiko ar kolegialios valstybės institucijos pasitikėjimą;

62.9. paaiškėja, kad stodamas į valstybės tarnybą jis pateikė suklastotus dokumentus arba nuslėpė ar pateikė tikrovės neatitinkančius duomenis, dėl kurių negalėjo būti priimtas į valstybės tarnautojo pareigas;

62.10. valstybės tarnautojo pareigybė panaikinama;

62.11. pagal vertinimo komisijos siūlymą priimamas sprendimas atleisti valstybės tarnautoją iš pareigų;

62.12. valstybės tarnautojas, atleistas iš privalomosios pradinės karo tarnybos arba alternatyviosios krašto apsaugos tarnybos, per ilgesnį negu 2 mėnesių terminą negrįžta į eitas pareigas;

62.13. į tas pareigas teismo sprendimu gražinamas anksčiau jas ėjęs valstybės tarnautojas arba paaiškėja, kad priimant valstybės tarnautoją į pareigas buvo pažeisti Valstybės tarnybos įstatymo reikalavimai ir šių pažeidimų neįmanoma pašalinti;

62.14. valstybės tarnautojas įstatymų nustatyta tvarka netenka specialios teisės, susijusios su jo tiesioginių pareigų atlikimu;

62.15. paskirta tarnybinė nuobauda – atleidimas iš pareigų;

62.16. įsiteisėja teismo nuosprendis, kuriuo jam paskirta bausmė už sunkų ar labai sunkų nusikaltimą, nusikalstamą veiką valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams ar korupcinio pobūdžio nusikalstamą veiką arba bausmė, dėl kurios jis negali eiti savo pareigų;

62.17. karjeros valstybės tarnautojas, įvertintinus jo tarnybinę veiklą nepatenkinamai, nesutinka būti perkeltas į žemesnes karjeros valstybės tarnautojo pareigas.

63. Valstybės tarnautojas, dėl laikinojo nedarbingumo nedirbantis ilgiau kaip 120 kalendorinių dienų iš eilės arba ilgiau kaip 140 dienų per paskutinius 12 mėnesių, jį į pareigas priėmusio asmens sprendimu gali būti atleistas iš pareigų. Į šiuos laikotarpius neįskaitomas laikas, per kurį valstybės tarnautojas gavo ligos socialinio draudimo pašalpą

sergantiems šeimos nariams slaugyti bei ligos pašalpą dėl užkrečiamųjų ligų protrūkių arba epidemijų nušalintiems nuo darbo.

64. Ketinantis atsistatydinti savo noru valstybės tarnautojas privalo apie atsistatydinimą įspėti jį į pareigas priėmusį asmenį ne vėliau kaip prieš 14 kalendorinių dienų.

65. Ar patenkinti administracijos direktoriaus pareiškimą duoti sutikimą atleisti profsąjungos narį, profsąjungos organas privalo nuspręsti per keturiolika dienų nuo pareiškimo gavimo. Profsąjungą atstovaujantis organas sutikimą ar nesutikimą atleisti darbuotoją iš darbo turi pateikti raštu. Jeigu per šį laikotarpį profsąjungai atstovaujantis organas administracijos direktoriui atsakymo neduoda, administracijos direktorius turi teisę nutraukti darbo sutartį.

66. Ginčai dėl valstybės tarnautojo atleidimo iš pareigų nagrinėjami Administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka.

X. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ MOKYMAS

67. Valstybės tarnautojų mokymo rūšys yra šios:

67.1. įvadinis mokymas – priimtų į karjeros valstybės tarnautojo pareigas valstybės tarnautojų žinių įgijimas ir įgūdžių formavimas. Įvadinis mokymas susideda iš mokymosi pagal programas, kurių turinys visiems tos pačios kategorijos valstybės tarnautojams yra vienodas. Pradėję eiti pareigas karjeros valstybės tarnautojai, kurie prieš tai nėra išklause įvadinio mokymo bendrųjų programų, per metus nuo priėmimo į pareigas dienos privalo jas išklausti;

67.2. kvalifikacijos tobulinimas – tęstinės studijos, specialių profesinių žinių plėtimas, valstybės valdymo ir administravimo įgūdžių bei gebėjimų tobulinimas paties valstybės tarnautojo arba valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos iniciatyva per visą tarnybos einant pareigas arba siekiant aukštesnių valstybės tarnautojo pareigų laiką.

68. Siekiantiems tobulinti savo kvalifikaciją arba įsigyti aukštesnį išsilavinimą ir turintiems rekomendaciją (siuntimą, sutikimą) valstybės tarnautojams mokymosi atostogos finansuojamos iš savivaldybės administracijos lėšų, mokant vidutinį mėnesinį darbo užmokestį.

69. Valstybės tarnautojų mokymą organizuoja ir už jį atsako savivaldybės administracijos direktorius.

XI. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS, KEITIMAS IR NUTRAUKIMAS

70. Darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo tvarką reglamentuoja DK, ši kolektyvinė sutartis ir kiti teisės aktai. Tuo atveju, kai tarp darbo teisės aktų nuostatų yra prieštaravimų, taikoma tokia nuostata, kuri yra naudingesnė darbuotojui.

71. Priimant į darbą su darbuotoju dviem egzemplioriais sudaroma rašytinė darbo sutartis, kurią pasirašo darbdavys ar jo įgaliotas asmuo ir darbuotojas. Vienas pasirašytas sutarties egzempliorius įteikiamas darbuotojui, kitas lieka darbdaviui. Ne vėliau kaip prieš darbo pradžią kartu su antruoju darbo sutarties egzemplioriumi darbdavys ar jo įgaliotas asmuo įteikia darbuotojui pastarojo tapatybę patvirtinantį dokumentą (darbo pažymėjimą).

72. Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams. Negalima sudaryti terminuotos sutarties, jei darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai. Nenuolatinio pobūdžio darbu laikomas įstaigos veiklai nebūdingas darbas.

73. Darbuotojas gali susitarti, jeigu to nedraudžia įstatymai, kad jis įstaigoje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą. Darbuotojas gali eiti antraeiles pareigas arba dirbti darbus kitoje darbovietėje, jeigu to nedraudžia įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai.

74. Jeigu darbo sutarties terminas pasibaigė, o darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir nei įstaigos vadovas, nei darbuotojas iki pasibaigiant terminui nepareikalavo jos nutraukti (DK 126 straipsnis), laikoma, kad sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui.

75. Sudarydamas darbo sutartį, darbdavys arba jo įgaliotas asmuo privalo pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimojo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, Vidaus darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą.

76. Kiekvienai pareigybei yra sudaromas pareigybės aprašymas, kurį tvirtina darbdavys ir pasirašytinai susipažįsta darbuotojas. Šis dokumentas segamas į darbuotojo asmens bylą, o antras egzempliorius įteikiamas darbuotojui.

77. Sudarant darbo sutartį, šalių susitarimu gali būti sulygstamas išbandymas. Jis gali būti nustatomas norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, taip pat stojančiojo dirbti pageidavimu. Išbandymo sąlyga turi būti nustatoma darbo sutartyje.

78. Išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip trys mėnesiai.

79. Jei darbdavys pripažino, kad išbandymo norint patikrinti, ar darbuotojas tinka pavestam darbui, rezultatai nepatenkinami, jis iki išbandymo termino pabaigos gali atleisti

darbuotoją iš darbo, apie tai raštu įspėjęs darbuotoją prieš tris dienas, ir nemokėti jam išėtinės kompensacijos.

80. Jei išbandymas yra nustatytas norint patikrinti, ar darbas tinka darbuotojui, išbandymo įvertinimas priklauso nuo darbuotojo valios. Per išbandymo terminą darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbdavį prieš tris dienas.

81. Jei išbandymo terminas yra pasibaigęs, o darbuotojas tebedirba, nutraukti darbo sutartį leidžiama tik bendraisiais pagrindais, nustatytais DK XII skyriaus ketvirtajame skirsnyje.

82. Darbuotojas neturi teisės be darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimo savo darbą pavesti atlikti kitam asmeniui.

83. Darbdavys neturi teisės reikalauti, išskyrus DK nustatytus atvejus, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti sutarta ir tai turi būti aptarta darbo sutartyje.

84. Kada planuojamos keisti sulygtos darbo sutarties sąlygos (DK 95 straipsnio 1 ir 2 dalys), jos gali būti keičiamos tik raštiškai įspėjęs darbuotoją prieš 30 kalendorinių dienų, o darbuotojas raštišką sutikimą (nesutikimą) privalo pateikti per 14 kalendorinių dienų, išskyrus DK 121 straipsnyje nustatytus atvejus.

Gali būti nesilaikoma įspėjimo terminų, jeigu darbuotojas sutinka su sąlygų pakeitimu.

85. Darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys gali keisti tik tuo atveju, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais yra keičiamas tam tikros darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo negalima.

86. Darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių, apie tai įspėjęs jį DK 130 straipsnio nustatyta tvarka. Atleisti darbuotoją iš darbo, kai nėra darbuotojo kaltės, leidžiama, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą. Svarbiomis gali būti pripažįstamos tik tos aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, elgesiu darbe. Darbo sutartis taip pat gali būti nutraukta dėl ekonominių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų.

87. Vaovaudamasis DK 129 ir 130 straipsnių nuostatomis darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos tik ypatingais atvejais, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą, arba sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį.

88. Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį raštu įspėjęs darbuotoją prieš du mėnesius. Darbuotojai, nurodyti DK 129 straipsnio 4 dalyje, t. y. tie, kuriems iki teisės gauti

visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenys iki aštuoniolikos metų, invalidai, darbuotojai, auginantys vaikus iki keturiolikos metų, apie atleidimą iš darbo turi būti įspėti ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius.

89. Nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu darbuotojas ir darbdavys pasirašo raštišką susitarimą, kuriame nurodoma darbo sutarties nutraukimo data, išmokamos išėtinės išmokos dydis, nepanaudotų kasmetinių atostogų suteikimo tvarka arba piniginės kompensacijos už jas dydis, taip pat atsiskaitymo su darbuotoju tvarka. Darbdavys įsipareigoja pasiūlyti kompensacijas priklausomai nuo darbo stažo įstaigoje.

90. Darbo sutartis darbuotojo prašymu gali būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos:

91.1. dėl ligos;

91.2. dėl invalidumo;

91.3. dėl šeimos narių slaugymo;

91.4. dėl išvykimo gyventi ar dirbti į kitą miestą;

91.5. sutikus darbdaviui.

Prašymą dėl darbo sutarties nutraukimo darbuotojas privalo pateikti ne vėliau kaip prieš 3 kalendorines dienas.

91. Per išpėjimo laikotarpį darbdavys turi duoti darbuotojui laisvo nuo darbinių pareigų vykdymo laiko naujo darbo paieškoms. Šio laiko trukmė negali būti mažesnė negu dešimt procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per išpėjimo terminą. Laisvas nuo darbo laikas suteikiamas darbuotojo ir darbdavio sutarta tvarka. Už šį laiką darbuotojui paliekamas vidutinis darbo užmokestis.

92. Kai darbuotojus numatoma atleisti iš darbo dėl ekonominių priežasčių, dėl darbo struktūrinių pertvarkymų, darbdavys, prieš įteikdamas išpėjimus apie darbo sutarties nutraukimą, turi surengti konsultacijas su profsąjungos komitetu. Konsultacijų išvados įforminamos protokolu.

93. Įstatymų nustatyta tvarka mažindamas darbuotojų skaičių arba nutraukdamas įstaigos veiklą, darbdavys privalo raštu prieš du mėnesius pranešti teritorinei darbo biržai ir profsąjungos komitetui.

94. Draudžiama įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu (DK 133 straipsnis), jo atostogų metu, išskyrus DK 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus, darbuotoją, pašauktą atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas, išskyrus DK 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus, kitais įstatymų nustatytais atvejais (DK 131 straipsnis).

95. Darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus DK 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus.

96. Su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis).

97. Darbdavys turi laikytis garantijų sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams (DK 133 straipsnis).

98. Ar patenkinti administracijos direktoriaus pareiškimą duoti sutikimą atleisti profsąjungos narį, profsąjungos organas privalo nuspręsti per keturiolika dienų nuo pareiškimo gavimo. Profsąjungą atstovaujantis organas sutikimą ar nesutikimą atleisti darbuotoją iš darbo turi pateikti raštu. Jeigu per šį laikotarpį profsąjungai atstovaujantis organas administracijos direktoriui atsakymo neduoda, administracijos direktorius turi teisę nutraukti darbo sutartį.

99. Kai dėl ekonominių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisę būti palikti dirbti turi darbuotojai, kurie įstaigoje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga, kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų arba prižiūri kitus šeimos narius, pripažintus pirmos ar antros grupės invalidais, kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą įstaigoje, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius, kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai. Pirmenybės teisė būti palikti dirbti taikoma tik tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės įstaigos darbuotojų kvalifikaciją (DK 135 straipsnio 2 dalis).

100. Administracijos direktorius darbuotojų pavadavimui, vienkartinių darbų atlikimui ir kitiems nenumatytiems darbams gali sudaryti terminuotas darbo sutartis, bet ne ilgiau kaip vieneriems metams.

101. Buvusiems įstaigos darbuotojams, atleistiems iš darbo dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, suteikiama pirmumo teisė būti priimtiems į laisvas darbo vietas, atitinkančias jų kvalifikaciją. Juridinis skyrius yra atsakingas už tokių darbuotojų informavimą apie galimybę įsidarbinti.

102. Streiko metu darbdaviui draudžiama į streikuotojų vietas priimti naujus darbuotojus, išskyrus DK 80 straipsnio 3 dalyje nustatytus atvejus.

103. DK numatytais atvejais darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių užmokesčių dydžio, išskyrus atvejus, numatytus DK 255 straipsnyje.

104. Darbuotojo ir darbdavio nesutarimų dėl DK, kituose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo sureguliuavimui sudaroma Darbo ginčų komisija ne ilgesniam kaip dvejų metų laikotarpiui. Darbuotojų atstovus renka darbuotojų susirinkimas. Darbdavio atstovą savo įsakymu skiria darbdavys. Darbdavys aprūpina Darbo ginčų komisiją patalpomis ir padengia visas jos išlaidas.

XII. DARBO IR POILSIO LAIKAS

105. Darbuotojų darbo trukmė yra 40 val. per savaitę. Pirmadieniais, antradieniais, trečiadieniais ir ketvirtadieniais dirbama nuo 8 val. iki 17 val., o penktadieniais – nuo 8 val. iki 15 val. 45 min. Pietų pertrauka – nuo 12 val. iki 12 val. 45 min. Šeštadieniais ir sekmadieniais – poilsio dienos. Administracijos direktorius savo įsakymu gali keisti atskirų darbuotojų ir skyrių, tarnybų darbo laiką.

106. Dirbantiems kenksmingomis darbo sąlygomis darbo laikas trumpinamas 1 val. neskaitant darbo grafiko trukmės.

107. Švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda. Nedirbama DK 162 straipsnyje numatytais švenčių dienomis.

108. Dirbantiems kenksmingomis darbo sąlygomis pagal darbo vietos įvertinimą kas dvi valandas suteikiamos papildomos 15 min. pertraukos apšilti, pailsėti.

109. Konkreti darbo trukmė, per kurią darbuotojas privalo vykdyti darbo funkcijas, aptariama darbo sutartyje.

110. Į darbo laiką įskaitoma darbo priemonių, vietos paruošimas ir sutvarkymas.

111. Darbo laiko grafikų sudarymo, pietų pertraukos nustatymo ir kiti su darbo ir poilsio laiko apskaita susiję klausimai nustatomi Vidaus darbo tvarkos taisyklėse arba administracijos direktoriaus įsakymu. Vidaus darbo tvarkos taisyklių pakeitimai turi būti suderinti su profsajunga.

112. Viršvalandinis darbas draudžiamas. Įstaigos vadovas gali skirti viršvalandinius darbus tik išimtiniais atvejais, kuriuos nustato DK 151 straipsnis.

113. Viršvalandinis darbas, renginių, komandiruočių metu, vienkartinių pavedimų vykdymui gali būti dirbamas tik neprieštaraujant darbuotojui.

114. Metinė viršvalandinio darbo trukmė gali būti ne daugiau kaip šimtas aštuoniasdešimt valandų per metus.

115. Kasmetinės atostogos – tai kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant darbo vietą (pareigas)

ir mokant vidutinį darbo užmokestį. DK 162 straipsnyje nurodytos švenčių dienos į atostogų trukmę neįskaitomos. Kasmetinės atostogos yra minimaliosios, pailgintos ir papildomos.

116. Kasmetinių minimaliųjų atostogų trukmė – dvidešimt aštuonios kalendorinės dienos. Kasmetinės trisdešimt penkių kalendorinių dienų atostogos suteikiamos darbuotojams iki aštuoniolikos metų, darbuotojams, vieniems auginantems vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki šešiolikos metų, darbuotojams su negalia ir kitiems įstatymų nustatytiems asmenims.

117. Dirbantiems ne visą darbo laiką kasmetinės atostogos netrumpinamos.

118. Kasmetinės papildomos atostogos už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą įstaigoje gali būti suteikiamos pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 22 d. nutarimu Nr. 497 patvirtintą Kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų tvarką.

119. Už kiekvienus darbo metus kasmetinės atostogos suteikiamos tais pačiais darbo metais. Už pirmuosius darbo metus kasmetinės atostogos suteikiamos po šešių mėnesių nepertraukiamojo darbo įstaigoje. Už antruosius ir paskesnius darbo metus kasmetinės atostogos suteikiamos bet kuriuo darbo metų laiku pagal administracijos direktoriaus patvirtintą preliminarų kasmetinių atostogų grafiką.

120. Jei darbuotojas pageidauja išeiti kasmetinių atostogų ne kasmetinių atostogų grafike nurodytu laiku dėl svarbių priežasčių, jis turi pateikti su tiesioginiu vadovu suderintą prašymą darbdaviui ne vėliau kaip prieš 7 darbo dienas iki pageidaujamos atostogų pradžios.

121. Darbuotojo pageidavimu kasmetinės atostogos gali būti suteikiamos dalimis. Viena iš kasmetinių atostogų dalių negali būti trumpesnė kaip keturiolika kalendorinių dienų.

122. Atšaukti iš kasmetinių atostogų leidžiama tik darbuotojo sutikimu. Nepanaudota kasmetinių atostogų dalis suteikiama DK 174 straipsnio 2 ir 3 dalyse nustatyta tvarka.

123. Atleidžiant darbuotoją iš darbo (išskyrus atvejus, kai atleidžiama dėl jo paties kaltės), nepanaudotos kasmetinės atostogos jo pageidavimu suteikiamos nukeliant atleidimo datą.

124. Darbo užmokestis už kasmetines atostogas mokamas ne vėliau kaip prieš tris kalendorines dienas iki kasmetinių atostogų pradžios. Jeigu darbuotojui priklausantis darbo užmokestis nustatytu laiku nesumokamas ne dėl darbuotojo kaltės, kasmetinės atostogos pratęsimos tiek dienų, kiek buvo delsiama sumokėti darbo užmokestį, ir už pratęstą laiką mokama kaip už kasmetines atostogas.

125. Kasmetines minimaliąsias atostogas pakeisti pinigine kompensacija neleidžiama. Jei dėl darbo santykių pabaigos darbuotojui negali būti suteikiamos kasmetinės atostogos arba jei darbuotojas jų nepageidauja, jam išmokama pinigine kompensacija.

126. Nėštumo ir gimdymo, vaiko priežiūros, kol jam sueis treji metai, atostogos suteikiamos remiantis DK 179 ir 180 straipsniais nustatyta tvarka.

127. Siekiantiems tobulinti savo kvalifikaciją arba įsigyti aukštesnį išsilavinimą ir turintiems rekomendaciją (siuntimą, sutikimą) darbuotojams mokymosi atostogos finansuojamos iš savivaldybės administracijos lėšų, mokant vidutinį mėnesinį darbo užmokestį.

128. Profesinės sąjungos nariai atleidžiami nuo darbo iki 6 darbo dienų per metus kvalifikacijai kelti, dalyvauti profesinės sąjungos renginiuose.

129. Nemokamų atostogų išleidžiama ne daugiau kaip 90 kalendorinių dienų per metus, pateikus tiesioginiam vadovui prašymą, kuriame būtų nurodyta atostogų reikalingumo priežastis bei reikalingų dienų skaičius. Negalima darbuotojų išleisti nemokamų atostogų dėl darbo priežasčių. Nemokamos atostogos suteikiamos:

136.1. dėl priežasčių, susijusių su darbuotojo, jo šeimos narių sveikatos patikrinimais;

136.2. dėl dalyvavimo laidotuvėse;

136.3. dėl šeimos narių, giminaičių jubiliejų, atmintinų datų, kitų visuotinai priimtų švenčių;

136.4. dėl dalyvavimo formalių ir neformalių ugdymo įstaigų organizuojamose šventėse (Rugsėjo 1-oji, Paskutinis skambutis ir pan.);

136.5. susitarus su darbdaviu.

XIII. DARBO UŽMOKESTIS

130. Darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį.

131. Darbo užmokestis indeksuojamas įstatymų nustatyta tvarka.

132. Kai darbuotojui skiriama papildoma užduotis suformuluota raštu ir nenustatyta darbo sutartyje, už jos vykdymą mokamas priedas.

133. Už viršvalandinį darbą ir darbą naktį mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio atlygio (mėnesinės algos).

134. Už darbą poilsio arba švenčių dieną, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, bet neprieštarauja darbo ir poilsio režimui, mokama ne mažiau kaip dvigubai arba darbuotojo pageidavimu kompensuojama suteikiant darbuotojui per mėnesį kitą poilsio dieną arba tą dieną pridodant prie kasmetinių atostogų.

135. Už darbą švenčių dieną pagal grafiką mokamas ne mažesnis kaip dvigubas valandinis atlygis.

136. Už kito darbuotojo pavadavimą daugiau kaip 5 dienas turi būti mokama priemoka.

137. Ne visas darbo laikas (ne visa darbo diena arba savaitė) apmokamas proporcingai dirbtam laikui. Sumažinus darbo laiką turi būti peržiūrėtas ir su darbuotoju suderintas darbo krūvis.

138. Darbo užmokestis įstaigoje mokamas 2 kartus: kiekvieno mėnesio 7 dieną 40 % darbo užmokesčio ir 22 dieną likusi darbo užmokesčio dalis.

139. Darbuotojo pageidavimu darbo užmokestis ir kiti išmokėjimai gali būti mokami 1 kartą per mėnesį, pervedant į darbuotojo asmenines sąskaitas ar kreditines korteles.

140. Apie nustatomas naujas darbo apmokėjimo sąlygas darbdavys turi raštu pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo.

141. Kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui išmokami įstatymų nustatyto dydžio delspinigiai.

142. Darbuotojų piniginiai reikalavimai, atsirandantys iš darbo santykių, reikalavimai atlyginti žalą dėl suluošinimo ar kitokio kūno sužalojimo, susirgimo profesine liga arba žuvus dėl nelaimingo atsitikimo darbe yra tenkinami pirmąja eile. Šiems reikalavimams tenkinti įstatymų nustatyta tvarka gali būti naudojamos Vyriausybės įsteigto specialaus fondo lėšos.

143. Darbdavys gali mokėti pinigines išmokas, skirtas darbuotojams skatinti, šiais atvejais:

- 136.1. už labai gerą darbuotojo darbą kalendoriniais metais;
- 136.2. darbuotojui atlikus vienkartinę ypač svarbią užduotį;
- 136.3. įstatymų nustatytų švenčių progomis;
- 136.4. darbuotojų gyvenimo ir darbo metų jubiliejinių sukakčių progomis;
- 136.5. darbuotojams išeinant į pensiją.

XIV. DARBO SĄLYGOS

144. Darbdavys įsipareigoja sudaryti saugias ir patogias darbo sąlygas, kokybiškai ir laiku instruktuoti apie saugų darbą, priešgaisrinę apsaugą ir kitas saugaus darbo taisykles, kontroliuoti šių taisyklių išmanymą ir laikymąsi. Visi darbuotojai privalo laikytis saugaus darbo reikalavimų.

145. Siekiant užtikrinti saugią darbo aplinką ir tvarką įstaigoje, darbuotojai privalo laikytis Vidaus darbo tvarkos taisyklių, kurias, suderinęs su profsąjunga, tvirtina darbdavys.

146. Apie įvykusius nelaimingus atsitikimus darbe pranešama kitą dieną profsąjungos komitetui ir visam darbuotojų kolektyvui.

147. Darbdavys apmoka:

146.1. miško ruošos darbuotojų skiepijimą nuo erkinio encefalito;

146.2. darbuotojų skiepijimą nuo gripo pagal kasmet sudaromą pareigybių sąrašą, kurį derina profsąjunga;

146.3. privalomą sveikatos patikrinimą.

XV. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS DARBUOTOJŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS

147. Valstybės tarnautojo ir darbuotojo 50-mečio jubiliejaus proga skiriama 50 procentų atlyginimo vienkartinė išmoka, 60-mečio proga skiriama 100 procentų atlyginimo vienkartinė išmoka.

148. Valstybės tarnautojams ir savivaldybės darbuotojams, kurių materialinė būklė sunki dėl jų pačių ligos, šeimos narių (sutuoktinio, vaiko (įvaikio), motinos, tėvo (įmotės, įtėvio) ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, kai yra darbuotojo raštiškas prašymas ir pateikti atitinkami tai patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama nuo 1 iki 5 MMA dydžio pašalpa. Pašalpą skiria valstybės tarnautoją į pareigas priėmęs asmuo iš darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

149. Valstybės tarnautojai ir savivaldybės administracijos darbuotojai auginantys 3 ir daugiau vaikų arba vieni išlaikantys mokyklinio amžiaus vaikus turi atostogų laiko pasirinkimo teisę.

150. Mirus savivaldybės administracijos valstybės tarnautojui ar darbuotojui, jo šeimai skiriama dviejų jo mėnesinių atlyginimų dydžio pašalpa.

XVI. PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS

151. Profsąjunga įstaigoje veikia vadovaudamasi Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymu (Žin., 1991, Nr. 34-933).

152. Pasirašydamas kolektyvinę sutartį, darbdavys pripažįsta profesinę sąjungą lygiaverčiu partneriu, išreiškiančiu įstaigos darbuotojų teisėtus interesus, įgyvendinant šią sutartį.

153. Profsajungai paprašius, darbdavys jai suteikia šias nemokamas paslaugas: kopijavimo, naudojimosi patalpomis, telefonu, skelbimų lenta.

154. Darbdavys profsajungos ir jų šeimų nariams rengiamiems kultūros renginiams nemokamai suteikia autotransportą arba apmoka už jį ne rečiau kaip 4 kartus per metus.

155. Profsajungos komitetui teikiama informacija įstaigos ekonominiais, socialiniais ir darbo saugos klausimais pagal jos prašymą.

156. Darbdavys suteikia galimybę ne daugiau kaip 4 kartus per metus įstaigos patalpose rengti profsajungos susirinkimus darbo metu.

157. Profsajungos susirinkimų skaičius ne darbo metu neribojamas.

158. Įstaigos buhalterija (Apskaitos tarnyba) centralizuotai atskaito profsajungos nario mokesčių ir perveda jį į profsajungos sąskaitą pagal pateiktus profsajungos narių sąrašus.

159. Profsajungos nariai atleidžiami nuo pareigų (darbo) kvalifikacijai kelti, dalyvauti organizacinėje veikloje ne ilgesniam kaip 6 dienų laikotarpiui per metus, mokant vidutinį darbo užmokestį. Apie dalyvavimą profsajungos renginiuose darbuotojas turi raštu pranešti darbdaviui ne vėliau kaip prieš 3 kalendorines dienas.

160. Darbdavys nesudaro kliūčių profsajungos narių švietimui.

161. Bet kokių pasiūlymų ar nesutarimų dėl kolektyvinės sutarties vykdymo atveju profsajunga ir darbdavys įsipareigoja konsultuotis ir nagrinėti iškilusias problemas gera valia.

162. Profsajunga įsipareigoja netrikdyti įstaigos ritmingo darbo (piketais ir pan. akcijomis, nukreiptomis prieš darbdavį), jei darbdavys laiku ir tinkamai vykdo šios kolektyvinės sutarties įsipareigojimus.

Visagino savivaldybės administracijos
direktorius

Visagino savivaldybės administracijos
profesinės sąjungos pirmininkas

Alikas Milko

Konstantinas Bagdanavičius

VILNIAUS TERITORINĖS MUITINĖS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

Vilnius, du tūkstančiai penktųjų metų birželio mėnesio trisdešimta diena

Vilniaus teritorinė muitinė, atstovaujama Vilniaus teritorinės muitinės viršininko Prano Dragūno, veikiančio pagal muitinės nuostatus, toliau – Darbdavys, ir **Vilniaus teritorinė muitinės įstaigų darbuotojų profesinė sąjunga**, atstovaujama valdybos pirmininko Jūrius Bruklio, veikiančio pagal profesinės sąjungos įstatus, toliau – Profsąjunga, gerbdami žmogaus teises, siekdami plėtoti demokratiją ir prisidėti prie pilietinės visuomenės kūrimo, vadovaudamiesi Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos ir ES teisės aktais ir tarptautiniais susitarimais bei Tarptautinėmis darbo organizavimo konvencijomis, kaip lygiaverčiai socialiniai partneriai, sudaro šią kolektyvinę sutartį, toliau - Sutartis, dėl Vilniaus teritorinės muitinės pareigūnų ir kitų darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, toliau – Darbuotojai, darbo organizavimo, darbo apmokėjimo, kvalifikacijos kėlimo bei perkvalifikavimo, darbuotojų saugos ir sveikatos, ekonominių, socialinių garantijų taikymo bei teisės aktais nustatyto pareigūnų materialinio aprūpinimo.

1 straipsnis. SUTARTIES REGULIAVIMO PRINCIPAI

1. Teisių ir pareigų pereinamumo principas.

Pasikeitus administracijos vadovui ar įstaigos pavaldumui ši Sutartis lieka galioti ir naujam teisių bei pareigų perėmėjui.

2. Šalių lygybės principas

Abi šios Sutarties šalys veikdamos ir vadovaudamosios Lietuvos Respublikos Konstitucija, įstatymais ir kitais teisės aktais bei susitarimais tarp Muitinės departamento ir Lietuvos muitinės įstaigų darbuotojų profesinių sąjungų susivienijimo turi lygias teises vykdydamos šią Sutartį

3. Interesų derinimo principas

Abi Sutarties šalys turėdamos skirtingus interesus juos derina ir priima abipusiai naudingus sprendimus.

4. Darbuotojo teisių viršenybės principas

Esant teisės normų konkurencijai (kolizijai), išskyrus ES įstatymus ir tarptautines sutartis, visi sprendimai priimami darbuotojų naudai.

2 straipsnis. SUTARTIES GALIOJIMAS, VYKDYMAS, PAKEITIMO BEI PAPILDYMO TVARKA

5. Ši Sutartis galioja visiems Vilniaus teritorinės muitinės darbuotojams.

6. Sutarties projektas svarstomas struktūrinių padalinių darbuotojų susirinkime.

Susirinkimas yra teisėtas, jeigu jame dalyvauja ne mažiau kaip pusė struktūrinio padalinio darbuotojų.

7. Sutartis įsigalioja ją pasirašius ir galioja iki naujos sutarties pasirašymo. Kolektyvinė sutartis gali būti nutraukta šalių susitarimu.

8. Šios Sutarties sąlygos galioja, jei nenumato blogesnių sąlygų darbuotojams, palyginus su tomis, kurios yra nustatytos teisės aktuose bei įsigaliojusiose tarptautinėse sutartyse.

9. Visi ginčai dėl šios Sutarties keitimo, papildymo ar nutraukimo sprendžiami derybomis tarp šalių. Neišsprendus ginčų derybomis, jie sprendžiami įstatymų nustatyta tvarka.

10. Sutarties įsipareigojimų vykdymą kontroliuoja šalių atstovai, taip pat įstatymų įgaliotos institucijos.

11. Nustačius Sutarties nevykdymo arba netinkamo vykdymo faktą, šalys raštu informuoja viena kitą ir per 10 dienų laikotarpį, vienos iš šalių reikalavimu, šaukiamas šalių įgaliotų atstovų pasitarimas išaiškintiems trūkumams ar pažeidimams aptarti ir pašalinti.

12. Sutarties šalių atstovai vieną kartą per metus, atsiskaito darbuotojų susirinkimui dėl sutarties vykdymo. Darbuotojų susirinkimas sušaukiamas ne vėliau kaip iki pirmo ketvirčio pabaigos.

3 straipsnis. ŠALIŲ ĮSIPAREIGOJIMAI

13. Darbdavys įsipareigoja:

13.1. Profsajungai pasiūlius, svarstyti galimybę priimti, pakeisti ar panaikinti tvarkas ar instrukcijas darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais;

13.2. suteikti galimybę Profsajungos įgaliotiems atstovams laisvu nuo darbo metu dalyvauti stebėtojų teisėmis komisijos darbe: vertinant ir atestuojant darbuotojus, tarnybinių nuobaudų skyrimo, svarstant klausimus, susijusius su paskatinimų skyrimu darbuotojams bei kitus darbo (tarnybos) klausimus. Jei administracija mato, kad yra būtinybė, komisijos nariu skiriamas Profsajungos įgaliotas asmuo;

13.3. sudaryti sąlygas įgaliotiems Profsajungos atstovams raštu informavus administraciją lankytis padaliniuose, kur dirba profesinės sąjungos nariai;

13.4. pateikti informaciją ar dokumentus, apie darbuotojų socialines, ekonomines bei darbo sąlygas per 15 kalendorinių dienų nuo prašymo gavimo.

14. Profsajunga įsipareigoja:

14.1. savo veikla siekti gerinti darbuotojų darbo drausmę;

14.2. rūpintis darbuotojų poilsiu bei reabilitacija, organizuoti sporto bei šventinius renginius;

14.3. pasiūlymus dėl teisės aktų rengimo, keitimo, papildymo, panaikinimo ar priėmimo, susijusius su darbuotojų darbo, ekonominiais ir socialiniais interesais teikti Muitinės departamentui, Finansų ministerijai ar kitoms institucijoms, prieš tai informavus muitinės vadovybę.

4 straipsnis. DARBO SANTYKIAI

15. Darbuotojams priimti į darbą (tarnybą) sudaroma komisija, kurioje stebėtojų teisėmis gali dalyvauti įgaliotas Profsąjungos narys.

16. Teisės aktų, reglamentuojančių darbą, patvirtintos kopijos (pareigybės aprašymas, skyriaus (tarnybos, padalinio) darbo tvarka, vidaus darbo taisyklės ir kt.) įteikiamos asmeniškai darbuotojui, jam pageidaujant.

17. Darbdavys turi teisę pakeisti darbuotojo tarnybos ar darbo sąlygas tik įstatymų numatytais atvejais.

18. Sudaryti terminuotą darbo sutartį galima tik tuo atveju, jeigu darbuotojas priimamas atlikti konkretų darbą, pavaduoti arba pakeisti laikinai nesantį darbuotoją.

19. Darbuotojų veiklos vertinimo komisijos darbe stebėtojų teisėmis dalyvauja ir Profsąjungos įgaliotas atstovas.

20. Su Profsąjunga surengiamos konsultacijos kai: pertvarkoma įstaigos struktūra ar darbo organizavimas, arba numatoma atleisti darbuotojus dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo ir dėl kitų svarbių priežasčių (ne dėl jų kaltės).

Su Profsąjunga konsultuojamasi dėl optimalių darbo sąlygų nustatymo, dėl priemonių, kurių reikia imtis, kad atleidžiamųjų skaičius būtų minimalus ir būtų sumažinti neigiami padariniai atleidžiamiesiems, dėl numatytų atleisti personalijų, atleidimo iš darbo terminų, numatyti galimybes atleidžiamųjų perkvalifikavimui, kito darbo pasiūlą. Konsultacijos pradedamos ne vėliau kaip prieš mėnesį iki pertvarkymo ar išpėjimų apie numatomą pareigybių panaikinimą arba galimą atleidimą įteikimą darbuotojams. Tuo atveju, jeigu Darbdavio ir Profsąjungos nuomonė dėl atleidžiamų ar perkeliamų darbuotojų nesutampa, atleidžiant ir/ar perkeliant į kitą darbą darbuotoją - Darbdavys atsižvelgia į Profsąjungos pasiūlymus.

21. Pareigybių aprašymus svarsto sudaryta komisija, į kurią įtraukiamas ir Profsąjungos įgaliotas asmuo.

22. Apie numatomą pareigybės aprašymo pakeitimą darbuotojas informuojamas iš anksto nurodant kokios konkrečios funkcijos keičiamos ir ar toms funkcijoms atlikti numatomas darbuotojo perkvalifikavimas.

23. Skirti atlikti laikinai nesančio darbuotojo pareigas galima tik gavus raštišką pavaduojančiojo darbuotojo sutikimą. Papildomu darbu laikomas ir pavadavimas darbuotojų, jų atostogų ar laikino nedarbingumo metu.

24. Draudžiama įspėti darbuotoją apie atleidimą ir atleisti iš darbo, išskyrus darbuotojo prašymu, laikino nedarbingumo metu.

25. Darbuotojams, netekusiems darbingumo dėl sužalojimo darbe arba profesinės ligos, darbo vieta paliekama kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas invalidumas.

26. Darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus, negali būti atleisti iš darbo kai nėra jų kaltės be išankstinio Profsajungos sutikimo.

27. Kai mažinamas darbuotojų skaičius pirmenybės teise, be teisės aktuose numatytų kitų atvejų, būti paliktiems dirbti turi darbuotojai:

27.1. turintys tris ir daugiau vaikų iki 18 metų;

27.2. kurių šeimoje yra moksleivis arba studentas, o kitas sutuoktinis yra bedarbis ar invalidas, ar miręs;

27.3. kurie augina vaiką invalidą;

27.4. kurie vieni prižiūri kitus šeimos narius, pripažintus invalidais;

27.5. kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą muitinėje, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į senatvės pensiją arba ją gaunančius;

27.6. Profsajungos valdymo organų, numatytų pagal įstatus, nariai;

27.7. darbo ginčų komisijų nariai.

28. Įteikus darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, išpėjimą dėl pareigybės panaikinimo arba galimo atleidimo iš darbo ne dėl darbuotojo kaltės, jam prašant skiriamas laisvas laikas kito darbo paieškoms per visą išpėjimo laikotarpį.

29. Darbdavys atsiskaitymo su darbuotoju dieną privalo išmokėti visas jam priklausančias pinigų sumas, nustatyta tvarka užpildyti darbuotojo valstybinio socialinio draudimo pažymėjimą, o darbuotojui prašant, išduoti pažymas: apie darbą, nurodant darbo funkcijas (pareigas), jo pradžios ir pabaigos datas, darbo įvertinimą ir kt.

30. Nutrūkus darbo santykiams dėl darbuotojo mirties, jam priklausantys pinigai išmokami sutuoktiniui arba kitam šeimos nariui, arba teisėtam pareiškėjui.

Darbuotojas turi teisę nutraukti darbo santykius apie tai raštu įspėjęs Darbdavį įstatymais nustatyta tvarka. Darbuotojas per visą įspėjimo laikotarpį turi teisę atšaukti savo prašymą ir tęsti darbą.

31. Darbdavys sudaro tinkamas sąlygas darbuotojams kelti kvalifikaciją ir kiekvienais metais užtikrina tolygų darbuotojų siuntimą tobulintis į kvalifikacijos kėlimo kursus, seminarus ir t.t.

32. Darbo drausmę mutinėje apibrėžia dokumentai, nustatantys darbo tvarką viduje ir reglamentuojantys kolektyvo narių ir mutinės tarpusavio santykius: darbo tvarkos, nuostatai ir kiti teisės aktai. Prieš tvirtindamas dokumentus, reglamentuojančius darbo tvarką, Darbdavys juos derina su Profsajunga.

33. Darbdavys, sudaręs komisiją pareigūno tarnybiniam nusižengimui tirti, ne vėliau kaip per tris darbo dienas apie tai informuoja Profsajungą ir sudaro galimybę jos darbe stebėtojo teisėmis dalyvauti įgaliotam Profsajungos atstovui.

34. Darbuotojo, kurio tarnybinis nusižengimas tiriamas, prašymu jam pateikiama surinkta medžiaga susipažinti.

35. Prieš skiriant tarnybines (drausmines) nuobaudas, darbuotojui, išrinktam į darbuotojų atstovaujamuosius organus, reikalingas išankstinis Profsajungos sutikimas dėl darbuotojui inkriminuojamos veikos pagrįstumo, pažeidimo fakto nustatymo ir kitų tarnybinės (drausminės) nuobaudos skyrimo aplinkybių teisėtumo bei objektyvumo parenkant nuobaudos rūšį.

36. Profsajunga turi teisę pasiūlyti darbdaviui panaikinti darbuotojui skirtą drausminę nuobaudą.

37. Darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, darbo ginčus sprendžia darbo ginčų komisijoje vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

38. Rašytinės individualios visiškos materialinės atsakomybės sutartys gali būti sudaromos su darbuotojais, einančiais šias pareigas:

38.1. posto, skyriaus viršininkas;

38.2. posto, skyriaus viršininko pavaduotojas;

38.3. vyriausiasis inspektorius;

38.4. vyresnysis inspektorius;

38.5. inspektorius;

38.6. vyriausiasis buhalteris-kasininkas;

38.7. vyresnysis buhalteris-kasininkas;

38.8. vyriausiasis inžinierius transportui;

38.9. vyriausiasis inžinierius mechanikas;

38.10. vyriausiasis inžinierius elektrikas;

38.11. vyriausiasis inžinierius aprūpinimui;

38.12. autotransporto specialistas;

38.13. sandėlio vedėjas;

38.14. ūkio vedėjas.

39. Rašytinė kolektyvinė visiškos materialinės atsakomybės sutartis sudaroma su darbuotojais, dirbančiais ūkio ir aprūpinimo skyriaus sandėlyje.

40. Darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, padarytą materialinę žalą Darbdaviui, privalo atlyginti tik tuo atveju, jeigu tai susieta su teisės aktų pažeidimu, darbuotojo darbo pareigų nevykdymu, netinkamu vykdymu arba nusikalstama veika.

Kai žala padaroma esant pasirašytai kolektyvinei visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai, kiekvienu atveju nustatomas kiekvieno iš jų kaltės laipsnis. Tuo atveju, kai nustatyti

konkreto darbuotojo kaltės laipsnio neįmanoma, žalos dydis nustatomas proporcingai pagal faktiškai dirbto laiko trukmę per kurį susidarė žala.

41. Darbuotojas turi teisę atsisakyti priimti materialines vertybes, jeigu Darbdavys nesudaro tinkamų sąlygų jam patikėtų vertybių apsaugai.

42. Šioje Sutartyje neaptartiems darbo santykiams taikomi galiojantys Lietuvos Respublikos ir ES teisės aktai, tarptautiniai susitarimai ir konvencijos.

5 straipsnis. DARBO IR POILSIO LAIKAS

43. Darbo laikas - tai laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginti laikotarpiai: faktiškai dirbtas laikas, budėjimas darbe arba namuose, tarnybinės komandiruotės, laikas, reikalingas parengti ir sutvarkyti darbo vietą, darbo įrankius, tarnybinės kelionės į kitą vietovę laikas, privalomų medicinos apžiūrų, susijusių su darbu, laikas, stažuotės, kvalifikacijos kėlimas (kursai, seminarai, konferencijos ir kt.) muitinėje ar kituose mokymo centruose.

44. Darbuotojams, kuriems kvalifikacijos kėlimo ar perkvalifikavimo (seminarų, kursų ir t.t.) laikas sutampa su laisvu nuo darbo metu, šis laikas kompensuojamas suteikiant laisvą nuo darbo laiką kitu, jo pasirinktu, metu.

45. Kasdieninė darbo laiko trukmė darbuotojams, dirbantiems ne pamainomis, yra 8 valandos per dieną ir negali viršyti 40 valandų per penkių darbo dienų savaitę. Maksimalus darbo laikas per savaitę - 48 valandos, įskaitant viršvalandžius. Darbuotojo viršvalandinis darbas per dvi dienas iš eilės negali viršyti keturių valandų, o per metus - 120 valandų.

46. Darbuotojų, dirbančių pamainomis, darbo laikas negali būti ilgesnis kaip 24 valandos per parą, o vidutinis darbo laikas per septynias dienas neturi viršyti 48 valandų.

47. Ne visas darbo dienos ar darbo savaitės laikas nustatomas kai to pageidauja:

47.1. darbuotojas, auginantis vaiką iki 3 metų amžiaus;

47.2. nėščia darbuotoja;

47.3. darbuotojas, kuriam nustatytas invalidumas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą;

47.4. darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą;

47.5. šalių susitarimu bei kitais teisės aktų nustatytais atvejais.

48. Darbo laiko trukmė per suminės darbo laiko apskaitos laikotarpį neturi viršyti darbuotojams nustatyto darbo valandų skaičiaus, apskaičiuoto pagal savaitės 48 valandų darbo laiko trukmę.

Kai apskaitiniu laikotarpiu viršijamas darbuotojams nustatytas darbo valandų skaičius, apskaičiuotas pagal savaitės 48 darbo valandų darbo laiko trukmę, viršytas darbo laikas kompensuojamas jų pageidavimu:

48.1. sutrumpinant darbo dieną, arba

48.2. poilsio laiką suteikiant kitą pasirinktą darbo dieną, arba

48.3. apmokant kaip už viršvalandinį darbą.

49. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, kuriems darbo laikas nustatytas iki 24 valandų per parą ir kurie neturi galimybės palikti darbo vietą pietų pertraukai, ar naudoti jos savo nuožiūra, į darbo laiką įskaitoma pertrauka pavalgyti.

50. Darbo (pamainų) grafikus ir jų priedus tvirtina Darbdavys prieš tai suderinęs su Profsajunga.

51. Darbo (pamainų) grafikuose nurodoma: darbo laiko pradžia ir pabaiga, pertraukos pavalgyti ir pailsėti trukmė bei suteikimo tvarka, pamainų perdavimo laikas.

Pamainų perdavimo (dokumentų ir reikalų perdavimas-priėmimas keičiantis pamainoms) laikas įskaitomas į darbo laiką.

52. Patvirtinti darbo grafikai skelbiami viešoje vietoje ne vėliau kaip prieš dvi savaites iki darbo laikotarpio pradžios. Darbuotojui pageidaujant, padalinio vadovas privalo jam įteikti nustatyta tvarka patvirtinto darbo grafiko kopiją.

53. Draudžiama skirti darbuotoją dirbti dvi pamainas iš eilės.

54. Darbdavys darbo laiką žymi Vyriausybės patvirtintos pavyzdinės formos darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose, kuriuose privalo nurodyti faktiškai dirbtą darbuotojo laiką, skaičiuoti darbuotojų dirbtą viršvalandinių darbų laiką ir jį nurodyti.

55. Viršvalandiniu darbu laikomas:

55.1. darbo laikas, viršijantis 40 valandų kassavaitinio darbo laiką;

55.2. darbo laikas, viršijantis sutrumpintą darbo laiką;

55.3. darbo laikas, viršijantis ne visą darbo laiką;

55.4. taikant suminę darbo laiko apskaitą, darbo laikas, per ataskaitinį laikotarpį viršijantis nustatytą kassavaitinį ar sutrumpintą darbo valandų skaičių;

55.5. budėjimas namuose;

55.6. darbai, kai viršijamos darbo laiko normos apskaitinio laikotarpio viduje, nors suminis darbo laikas per ataskaitinį laikotarpį ir neviršija normalaus valandų skaičiaus (kai darbo laikas viršija 48 valandas per 7 dienų laikotarpį ar kai, esant suminei darbo laiko apskaitai, dirbama daugiau kaip 48 valandas per savaitę ir dvylika valandų per darbo dieną (pamainą).

56. Viršvalandiniai darbai leidžiami tik išimtiniais atvejais Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

57. Švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda. Ši nuostata taikoma ir dirbantiems ne visą darbo dieną darbuotojams.

58. Švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė netrumpinama dirbantiems sutrumpintą darbo laiką.

59. Nakties laikas yra kalendorinis laikas nuo 22 valandos iki 6 valandos.

60. Darbuotojai, dirbantys kompiuteriu ne mažiau kaip pusę darbo dienos, kas 1,5 (pusantros) darbo valandos turi teisę pasinaudoti 15 (penkiolikos) minučių papildoma pertrauka.

61. Darbuotojams, auginantiems vaiką iki 14 metų, arba invalidams, arba prižiūrintiems invalidą, arba slaugantiems sergantį šeimos narį, pateikus sveikatos priežiūros įstaigos išvadą,

darbuotojo prašymu, suderinus su Darbdaviu, papildomos pertraukos gali būti sujungiamos arba pridedamos prie pertraukos pavalgyti ir pailsėti, arba perkeliamos į dienos pabaigą, atitinkamai sutrumpinant darbo dieną arba darbo savaitę.

62. Laikas, suteikiamas darbuotojams, kad jie galėtų tenkinti asmeninės higienos ir fiziologinius poreikius, prilyginamas darbo laikui ir neįskaitomas į papildomas ar specialias pertraukas.

63. Laikas, skirtas darbo higienos poreikiams tenkinti (persirengimui, asmeninių apsaugos priemonių priežiūrai, prausimuisi ir kitoms reikmėms) darbo laiku (prieš pradėdant dirbti darbo vietoje, dirbant ir po darbo), nustatomas priklausomai nuo darbo pobūdžio, naudojamų priemonių ir neįskaitomas į papildomas ar specialias pertraukas. Šis laikas nustatomas darbo tvarkos taisyklėse, suderinus su Profsajunga.

64. Kasdieninis tarp darbo dienų (pamainų) poilsio laikas - tai laikas nuo vienos darbo dienos (pamainos) iki kitos darbo dienos (pamainos) pradžios. Kasdieninio poilsio laikas negali būti trumpesnis nei 11 valandų.

Darbuotojams, kuriems darbo laikas nustatytas 24 valandos per parą, poilsio laikas tarp pamainų negali būti trumpesnis nei 35 valandos.

65. Savaitės nepertraukiamas poilsis - laisvas nuo darbo laikas, kuris prasideda pasibaigus darbui paskutinę darbo savaitės dieną ir baigiasi pradėjus darbą kitą darbo savaitę. Savaitės nepertraukiamas poilsis negali būti trumpesnis nei 35 valandos.

66. Poilsio dienomis skirti dirbti leidžiama tik esant būtinumui ir gavus raštišką darbuotojo sutikimą.

67. Kasmetinės atostogos suteikiamos pagal patvirtintus grafikus, kuriuos sudaro padalinių vadovai, atsižvelgę į darbuotojų pageidavimus. Grafikai tvirtinami iki metų kovo mėnesio 15 dienos.

68. Teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, be teisės aktuose numatytų atvejų, turi šie darbuotojai:

68.1. turintys vaikų iki 16 metų;

68.2. turintys didesnę nei 15 metų tarnybos muitinėje stažą.

69. Darbuotojo pageidavimu kasmetinės atostogos gali būti suteikiamos dalimis. Viena iš dalių negali būti trumpesnė nei 14 kalendorinių dienų, kitų kasmetinių atostogų dalių trukmę pasirenka darbuotojas.

70. Darbuotoją atšaukti iš atostogų galima tik jo raštišku sutikimu.

71. Kasmetinių atostogų metu atsiradus aplinkybėms, suteikiančioms teisę jas pratęsti, darbuotojo pasirinkimu, suderinus su administracija, gali būti netešiamos, o neišnaudotos kasmetinės atostogos, darbuotojo pageidavimu, suteikiamos šia tvarka:

71.1. suteikiant kitu laiku, arba

71.2. gali būti perkeltos į kitus metus, arba

71.3. pridedamos prie kasmetinių atostogų.

72. Darbuotoją atleidžiant iš darbo, jo pageidavimu, neišnaudotos kasmetinės atostogos privalo būti suteikiamos.

73. Vidutinis darbo užmokestis už kasmetines atostogas privalo būti sumokėtas ne vėliau kaip prieš 3 (tris) darbo dienas iki jų pradžios.

Darbdaviui pavėlavus sumokėti darbo užmokestį už kasmetines atostogas, darbuotojo pareiškimu kasmetinių atostogų laikas pratęsiamas tiek dienų, kiek pavėluota sumokėti už kasmetines atostogas.

Darbuotojui nepageidaujant pratęsti kasmetinių atostogų laiką, jos pridedamos prie nepanaudotų kasmetinių atostogų arba suteikiamos kitu metu.

74. Darbuotojui, išvykusiam į komandiruotę, kompensuojamos visos Lietuvos Respublikos teisės aktais numatytos turėtos išlaidos.

75. Papildomos atostogos mokslui suteikiamos vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis.

76. Darbuotojams, besimokantiems savo iniciatyva, mokama minimali mėnesinė alga.

77. Šioje Sutartyje neapartam darbo ir poilsio režimui taikomi galiojantys Lietuvos Respublikos ir ES teisės aktai, tarptautiniai susitarimai ir konvencijos.

6 straipsnis. DARBO APMOKĖJIMAS, DARBO APMOKĖJIMO TERMINAI IR TVARKA

78. Darbo užmokestis mokamas 2 dalimis: avansas - 24 mėnesio dieną, atlyginimas už praėjusį mėnesį - 9 kito mėnesio dieną.

Darbuotojo prašymu darbo užmokestis gali būti mokamas vieną kartą per mėnesį.

79. Kiekvienam darbuotojui išduodamas atsiskaitymo lapelis, kuriame nurodomos apskaičiuotos, išskaičiuotos ir išmokėtinos sumos.

Atsiskaitymo lapelis kiekvienam darbuotojui išduodamas ne vėliau kaip prieš 3 (tris) dienas iki atlyginimo išmokėjimo dienos.

80. Darbdavys vienkartinių piniginių išmokų ir pašalpų skyrimo klausimą svarsto komisijos posėdyje, dalyvaujant įgaliotam Profsąjungos atstovui.

81. Už darbą nakties metu ir viršvalandinį darbą mokama ne mažiau kaip darbuotojui nustatytos pusantros pareiginės algos.

82. Už darbą poilsio bei švenčių dienomis, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, atsižvelgiant į darbuotojo pageidavimą, kompensuojama šia tvarka:

82.1. apmokant ne mažiau kaip dvigubai;

82.2. suteikiant kitą poilsio dieną pasirinktu laiku;

82.3. poilsio dieną pridedant prie kasmetinių atostogų.

83. Darbuotojui, jo sutikimu atliekant papildomą darbą, už padidėjusį darbo krūvį mokama šia tvarka:

pareigūnui - iki 50 procentų priemoka prie pareiginės algos;

darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, - iki 100 procentų priemoka prie pareiginės algos.

84. Jeigu priedų ir priemokų suma viršija 70 procentų pareiginės algos, pareigūnas negali būti skiriamas dirbti naktį ir švenčių dienomis, jis negali dirbti viršvalandžių.

85. Šioje Sutartyje neaptartiems darbo apmokėjimui, darbo apmokėjimo terminams ir tvarkai taikomi galiojantys Lietuvos Respublikos ir ES teisės aktai, tarptautiniai susitarimai ir konvencijos.

7 straipsnis. DARBO SAUGA

86. Darbdavys įsipareigoja:

86.1. visas darbo vietas įvertinti (saugai ir sveikatai, profesinei rizikai) ir turėti darbuotojų saugos ir sveikatos būklės pasą;

86.2. kiekvieno darbuotojo darbo vietą įrengti pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus;

86.3. užtikrinti, kad kiekviena darbo vieta būtų saugi, patogi ir nekenksminga aplinkai;

86.4. laiku instrukuoti darbuotojus, supažindinti su kitomis saugaus darbo taisyklėmis, kontroliuoti šių taisyklių žinojimą ir laikymąsi;

86.5. aprūpinti dirbančiuosius darbo ir spec. drabužiais, darbo ir spec. avalyne, kolektyvinėmis bei asmeninėmis apsaugos priemonėmis; jei darbas susijęs su užterštumu - muilu, rankšluosčiais;

86.6. konsultuotis su Profsąjunga visais darbuotojų saugos ir sveikatos būklės analizės, planavimo, priemonių organizavimo ir kontrolės klausimais;

86.7. dirbant žiemą postuose, esant aplinkos oro temperatūrai žemesnei kaip -10C, sudaryti sąlygas darbuotojams apsirūpinti karštu gėrimu;

86.8. darbo patalpose įrengti vietas pirmosios medicininės pagalbos priemonėms;

86.9. darbo patalpose sudaryti sąlygas, užtikrinančias greitosios pagalbos iškvietimui.

87. Lokaliniai teisės aktai, reglamentuojantys darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus, derinami su Profsajunga.

88. Profsajunga ar bet kuris darbuotojas turi teisę teikti pasiūlymus dėl saugos darbe ir darbo aplinkos gerinimo. Pasiūlymai ne vėliau kaip per 10 dienų aptariami saugos administravimo pakomitečio dalyvaujant įgaliotam Profsajungos atstovui ir parengiamas priemonių planas darbo sąlygoms gerinti. Saugos administravimo pakomitečio išvada yra privaloma Darbdaviui.

89. Privalomai sveikatą tikrinasi darbuotojai, nurodyti Kontingento patvirtintoje pažymoje, suderintoje su Vilniaus visuomenės sveikatos centro darbo higienos gydytoju.

90. Darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą, sveikatos patikrinimą kontroliuoja ir apmoka Darbdavys. Privalomi patikrinimai vyksta darbo metu mokant nustatytą darbo užmokestį.

91. Apie įvykusius nelaimingus atsitikimus darbe, ne vėliau kaip kitą dieną po sužinojimo apie įvykį, Darbdavys praneša Profsajungai.

92. Šioje Sutartyje neaptartoms darbo sąlygoms taikomi galiojantys Lietuvos Respublikos ir ES teisės aktai, tarptautiniai susitarimai ir konvencijos.

8 straipsnis. PROFSAJUNGOS VEIKLOS GARANTIJA

93. Profsajunga bei jos nariai naudojami visomis Lietuvos Respublikos Konstitucijos, įsigaliojusių Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų, profesinių sąjungų bei kitų įstatymų suteiktomis teisėmis ir garantijomis.

94. Profsajunga Vilniaus teritorinėje munitinėje veikia savarankiškai.

95. Darbdavys pagal galimybes suteikia Profsajungai patalpas, ryšio bei kitas priemones reikalingas veiklai vykdyti.

96. Profsajungos atstovams, dalyvaujantiems komisijų darbe skiriama 10 valandų darbo (tarnybos) laiko per mėnesį ir už šį laiką mokamas darbo užmokestis.

97. Profsąjungos nariams, atleistiems iš darbo ar tarnybos, dėl jų išrinkimo į renkamasias pareigas profesinių sąjungų organizacijose, pasibaigus įgaliojimams renkamosiose pareigose, suteikiamas pirmesnis darbas (pareigos), o jei jo nėra - kitas lygiavertis darbas (pareigos). Į tarnybos stažą įskaičiuojamas kadencijos laikas.

98. Šioje Sutartyje neaptais atvejais, Profsąjungai ir jos nariams garantijos taikomos vadovaujantis Lietuvos Respublikos teisės aktais, ES teisės aktai, tarptautiniais susitarimais ir konvencijomis.

Vilniaus teritorinės muitinės vardu

viršininkas **Pranas Dragūnas**

Vilniaus teritorinės muitinės įstaigų darbuotojų profesinės sąjungos vardu

valdybos pirmininkas **Jūrius Bruklis**