

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Rugilės Rinkevičiūtės,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Darbo teisinių santykių reguliavimas su viešųjų juridinių asmenų
vadovais**

Vadovas: lekt. Arūnas Šuminas

Recenzentė: asist. dr. Vida Petrylaitė

Vilnius
2019

TURINYS

ĮVADAS	2
1. VIEŠOJO JURIDINIO ASMENS, JO VADOVO SAMPRATA IR TEISINIS STATUSAS	4
2. DARBO SUTARČIŲ SU VIEŠOJO JURIDINIO ASMENS VADOVU PRIELAIDOS IR SUDARYMAS	15
2.1. Ikisutartiniai santykiai	15
2.1.1. Reikalavimai vadovui	15
2.1.2. Darbo sutarčių su viešojo juridinio asmens vadovu sudarymas	22
2.2. Darbo sutarčių sąlygos	28
3. DARBO SUTARČIŲ SU VIEŠOJO JURIDINIO ASMENS VADOVU NUTRAUKIMAS	36
3.1. Darbo sutarties nutraukimas be darbuotojo kaltės	37
3.2. Darbo sutarties nutraukimas dėl darbuotojo kaltės, padarius šiurkštų darbo pareigų pažeidimą	38
3.3. Atleidimo iš pareigų įforminimas bei atsiskaitymas	40
IŠVADOS	43
ŠALTINIŲ SARAŠAS	45
SANTRAUKA	50
SUMMARY	51

IVADAS

Viešieji juridiniai asmenys – teisiųjų formų įvairovė. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (toliau – Civilinis kodeksas) viešuosius juridinius asmenis apibrėžia kaip valstybės ar savivaldybės, jų institucijų arba kitų asmenų, nesiekiančių naudoti sau, įsteigtus juridinius asmenis, kurių tikslas – tenkinti viešuosius interesus. Lietuvoje šie juridiniai asmenys pasižymi teisiųjų formų gausa ir įvairove. Dėl to, kad viešųjų juridinių asmenų yra sąlyginai daug, skiriasi ir jų teisinis reglamentavimas. Įstatymų leidėjui teko nelengva užduotis sureglamentuoti, suderinti, susisteminti besikuriančias ne pelno siekiančias organizacijas ir nustatyti kiekvienos jų teisinį statusą, kuris atspindėtų viešuosius interesus tenkinančių juridinių asmenų veiklos tikslų daugialypiškumą. Kadangi atskirų viešųjų juridinių asmenų įsteigimo tikslas ir būdas yra skirtingi, skirtingai reguliuojama ir priėmimo į tam tikras pareigas juridiniame asmenyje tvarka. Darbas aktualus dėl nuolat kintančių poįstatyminių aktų, taip pat dėl to, kad per pastaruosius penkis ir daugiau metų tokia ar panaši tema nebuvo analizuojama.

Šiame darbe analizuojamos atskirų viešųjų juridinių asmenų formų vadovų darbo santykių teisinis reguliavimas – reikalavimai vadovui, priėmimas į vadovo pareigas, darbo sutarčių sąlygos, poilsio laikas, darbo apmokėjimo tvarka, atleidimo iš pareigų pagrindai. Kaip jau buvo minėta, viešojo juridinio asmens formų yra daugybė, darbo teisiųjų santykių reguliavimas daugeliu atvejų yra vienodas, todėl darbe analizuojami skirtingi atvejai.

Darbo tikslas yra išnagrinėti ir išanalizuoti viešųjų juridinių asmenų vadovų (švietimo ir sveikatos priežiūros sektorių) darbo teisiųjų santykių reguliavimą, jo specifiką bei ypatumus.

Darbe keliami tokie uždaviniai – nagrinėjant švietimo ir sveikatos priežiūros sektorius išanalizuoti viešojo juridinio asmens ir jo vadovo sampratą, aptarti kai kuriuos teisinio statuso elementus, išnagrinėti, kokie reikalavimai keliami vadovui, kokia yra darbo sutarčių su viešojo juridinio asmens vadovu sudarymo tvarka, kokios yra darbo sutarčių sąlygos, taip pat išnagrinėti darbo sutarčių su viešojo juridinio asmens vadovu nutraukimą nesant jo kaltės ir esant kaltei.

Darbas susideda iš trijų dalių, darbas pradedamas nuo įvado, toliau pereinama prie viešojo juridinio asmens, jo vadovo sampratos ir vadovo teisinio statuso, antroje dalyje aptariamos ir analizuojamos sutarčių su viešojo juridinio asmens vadovu sudarymas, prielaidos bei sąlygos, trečioje dalyje aptariami ir lyginami darbo sutarčių su viešojo juridinio asmens vadovu nutraukimo pagrindai (nutraukimas darbdavio iniciatyva be

darbuotojo kaltės, dėl darbuotojo kaltės (padarius šiurkštų pažeidimą), atšaukimas iš darbo).

Svarbiausi darbe naudojami metodai - mokslinės literatūros ir dokumentų analizė. Taip pat naudojamas loginis – analitinis metodas, nustatant darbo teisinių santykių reguliavimo ypatumus su viešųjų juridinių asmenų vadovais atskiruose viešųjų juridinių asmenų formose. Be minėtų metodų taip pat buvo panaudoti aprašomasis, lyginamasis bei kiti pagalbiniai metodai.

Nagrinėjant magistro darbo temą didžiausias dėmesys skiriamas įstatymams, Vyriausybės nutarimams, reguliuojantiems įstaigų, įmonių, organizacijų ir jų vadovų darbo teisinius santykius, pagrindiniai teisės aktai yra Darbo kodeksas, Švietimo įstatymas, Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas, Viešųjų įstaigų įstatymas ir kt. Doktrina remiamasi aptariant teorinius aspektus daugiausiai iš civilinės teisės pusės. Taip pat vadovaujamosi Lietuvos teismų praktika. Doktrina pasirinkta darbo tema nėra itin gausi, todėl, kaip jau minėta, pagrindinis šaltinis yra teisės aktai.

Kadangi viešųjų juridinių asmenų formų įvairovė Lietuvos Respublikos teisinėje sistemoje yra didelė, darbe nėra tikslinga gilintis į kiekvieną, tačiau sudėtinga atsirinkti, kurias teises formas reikėtų aptarti, išanalizuoti, kuriose yra daugiausiai ypatumų, specifikos. Darbe analizuojami Lietuvos Respublikos švietimo ir sveikatos priežiūros sektorių viešųjų juridinių asmenų ir jų vadovų darbo santykių ypatumai. Švietimo sektoriuje analizuojamos švietimo įstaigų vadovų darbo ypatumai (išskyrus aukštąsias mokyklas), o sveikatos priežiūros sektoriuje analizuojamos Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemai (toliau – LNSS) priklausančios viešosios įstaigos.

1. VIEŠOJO JURIDINIO ASMENS, JO VADOVO SAMPRATA IR TEISINIS STATUSAS

Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse numatyta, kad juridiniai asmenys yra įmonė, įstaiga ar organizacija, turinti savo pavadinimą ir galinti savo vardu įgyti ir turėti teises bei pareigas, būti ieškovu ar atsakovu teisme.

Atsižvelgiant į tokius kriterijus kaip veiklos tikslas, turto valdymo pobūdis, steigimo dokumentų pobūdis, kapitalo šaltinius, kilmę ir pan., juridinius asmenis Lietuvos Respublikos teisinėje sistemoje galima skirstyti į privačius ir viešuosius. Civilinio kodekso 2.34 straipsnio 2 dalyje nurodyta tokia viešojo juridinio asmens apibrėžtis – tai valstybės ar savivaldybės, jų institucijų arba kitų asmenų, nesiekiančių naudos sau, įsteigti juridiniai asmenys, kurių tikslas – tenkinti viešuosius interesus (valstybės ir savivaldybės įmonės, valstybės ir savivaldybės įstaigos, viešosios įstaigos, religinės bendruomenės ir t. t.).¹ Kaip teigiama Civilinio kodekso komentare - viešieji yra tokie juridiniai asmenys, kurie įsteigti nesiekiančių naudos sau asmenų ir kurių tikslas yra tenkinti viešuosius interesus.² Iš Civilinio kodekso komentare apibrėžtos viešojo juridinio asmens sąvokos galima išvesti du itin susijusius tokį juridinį asmenį apibūdinančius požymius: 1) viešasis juridinis asmuo veikia siekdamas viešųjų interesų; 2) viešasis juridinis asmuo iš savo veiklos negali gauti jokios materialios naudos. Civilinio kodekso komentare nurodyta, kad materialioji nauda gali pasireikšti nebūtinai pinigine forma, tai gali būti ir tam tikrų paslaugų teikimas. Naudos, išskyrus atlyginimą už atliekamas funkcijas, negali gauti ir viešojo juridinio asmens valdymo organų nariai.³ Reikia pabrėžti, kad „nesiekia pelno“ Civilinio kodekso prasme reikėtų aiškinti dvejopai: 1) viešasis juridinis asmuo iš viso negauna pelno, nes nevykdo tokios veiklos, iš kurios galėtų gauti pelno, kaip, pavyzdžiui, fondas; 2) viešasis juridinis asmuo siekia ir gauna pelno, bet šio gauto pelno neskirsto steigėjams, dalininkams tiek jo veiklos, tiek pabaigos metu, pavyzdžiui, viešosios įstaigos.⁴ Taip pat svarbu paminėti, kad „viešasis interesas“ nėra tiksliai apibrėžtas, nėra aiškiai suformuluota jo sąvoka. Įstatymų leidėjas nėra suformulavęs šios sąvokos kaip ir nėra nurodęs baigtinio viešųjų juridinių asmenų sąrašo dėl tos pačios priežasties – dėl gėrio, kuris turėtų būti laikomas viešuoju interesu neapibrėžtumo. Tam tikras gėris laikytinas viešuoju interesu ar

¹ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262;

² *Autorių kolektyvas*. Civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia. 2002, p. 97;

³ *Ibid*;

⁴ *KIRKŠNIENĖ, J., PAKALNIŠKIS, V. ir kt.* Civilinė teisė. Bendroji dalis. Pirmas tomas. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas. 2004, p. 259;

ne, sprendžiama *ad hoc*, vertinant visas aplinkybes. Iš esmės viešasis interesas turėtų būti suprantamas kaip valstybės pripažintas ir teisės ginamas visuomenės interesas.⁵

Juridinių asmenų taip pat apibūdina teisnumas. Svarbu pabrėžti, kad viešieji juridiniai asmenys pasižymi specialiuoju teisnumu. Viešųjų juridinių asmenų specialusis teisnumas reiškia, kad tokie juridiniai asmenys negali įgyti ar turėti tokių teisių, kurios savaimė prieštarautų jų steigimo dokumentams, įstatymiškai nurodytiems jų veiklos tikslams, kitaip tariant, viešasis juridinis asmuo gali įgyti tik tokias teises, kurios patenka į specialiojo teisnumo turinį. Pavyzdžiui, jeigu viešojo juridinio asmens valdymo organas vykdo tam tikrą veiklą, kuri pažeidžia įstatymuose ar įstatuose numatytą reglamentavimą, tokiu atveju, vadovaujantis Civilinio kodekso 1.82 straipsnio 2 dalimi, specialųjį teisnumą viršijantys sandoriai gali būti pripažinti negaliojančiais paties juridinio asmens, jo steigėjų arba dalyvių prašymu. Specialaus teisnumo ribas suponuoja viešųjų juridinių asmenų prigimtis – jie yra steigiami tam tikroms viešosioms funkcijoms ir interesams įgyvendinti, todėl jų teisės ir pareigos turi būti susietos būtent su tokiomis konkrečiomis funkcijomis ir interesais.⁶ Įstatymai, reglamentuojantys atitinkamos teisinės formos viešuosius juridinius asmenis, dėl tos priežasties, kad viešasis juridinis asmuo turi specialų teisnumą, nenumato minimalaus įstatinio kapitalo dydžio, taip pat bankroto (išskyrus viešųjų įstaigų, valstybės ir savivaldybių įmonių).⁷

Pagal Civilinio kodekso 4.109 straipsnio 1 dalį viešieji juridiniai asmenys, kurių steigėjas yra valstybė ar savivaldybė, valstybės institucija turtą valdo patikėjimo teise. Valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo 9 straipsnyje numatyta, kad valstybės turtą patikėjimo teise valdo, naudoja ir juo disponuoja valstybės įmonė Valstybės turto fondas, o turtą, kuris Vyriausybės nutarimu neperduotas šiam fondui, - valstybės institucijos, Lietuvos bankas, valstybės įmonės, įstaigos ir organizacijos. To paties įstatymo 13 straipsnyje numatyta, kad valstybės ir savivaldybių turtas, vadovaujantis Vyriausybės nustatytais kriterijais gali būti perduodamas ir panaudos pagrindais (neatlygintinai naudotis) viešosioms įstaigoms, turinčioms Švietimo ir mokslo ministerijos leidimus (licencijas) mokyti, labdaros ir paramos fondams, visuomeninėms

⁵ 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. Bylos Nr. 13/96;

⁶ *Autorių kolektyvas*. Civilinė teisė. Bendroji dalis: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2009, p. 237;

⁷ *KIRKŠNIENĖ, J., PAKLANIŠKIS, V. ir kt.* Civilinė teisė. Bendroji dalis. Pirmas tomas. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas. 2004, p. 259;

organizacijoms, asociacijoms, asociacijų sąjungoms ir politinėms partijoms, kitiems subjektams, jei tai nustatyta įstatymuose.⁸

Kaip jau minėta, Civilinio kodekso 2.34 straipsnio 2 dalyje pateiktas viešųjų juridinių asmenų teisinių formų sąrašas. Sąrašas nėra baigtinis, nėra išsamus. Minėtoje Civilinio kodekso normoje išskiriamos tokios viešojo juridinio asmens formos kaip – valstybės ir savivaldybės įmonės, valstybės ir savivaldybės įstaigos, viešosios įstaigos, religinės bendruomenės ir t.t. Teisės mokslininkai yra išskyrę viešuosius juridinius asmenis pagal kriterijus į šešias grupes:

- 1) pagal veiklos pobūdį (vykdantys gamybinę veiklą, teikiantys paslaugas ir turintys atitinkamus valdingus įgaliojimus) - prie vykdančių gamybinę veiklą, teikiančių paslaugas ir turinčių atitinkamus valdingus įgaliojimus galima priskirti valstybės ir savivaldybės įstaigas, tokias kaip ministerija, valdingus įgaliojimus turinčius departamentus, kitas valstybės ir savivaldybės įstaigas (pavyzdžiui, švietimo ir mokslo įstaigos ir institucijos);
- 2) pagal steigėjų, dalyvių sudėtį (į viešuosius juridinius asmenis, steigiamus tik tai piliečių, užsieniečių, nuolat gyvenančių Lietuvoje, arba steigiamus tik tai juridinių asmenų, ir – į viešuosius juridinius asmenis, kurie gali būti steigiami vieno ar kelių steigėjų) - prie juridinių asmenų, kuriuos steigia fiziniai asmenys, priskiriamos politinės partijos, juridinių asmenų įsteigtos asociacijų sąjungos, visuomeninės organizacijos ir pan.;
- 3) pagal steigimo būdą – prie jų priskiriami potvarkine tvarka įsisteigiami viešieji juridiniai asmenys, pavyzdžiui, viešieji juridiniai asmenys, įsteigti kitais įstatymų numatytais būdais;
- 4) pagal galimybę turėti narius – viešieji juridiniai asmenys, kurie neturi narystės, ir kiti viešieji juridiniai asmenys, kurie turi narstę, pavyzdžiui, visuomeninė organizacija, politinė partija;
- 5) pagal absoliutaus draudimo užsiimti komercine veikla taikymą – šiai grupei priskiriamos asociacijos;
- 6) pagal reikalavimų steigėjams buvimą – šiai grupei priskiriami viešieji juridiniai asmenys, kuriuos gali steigti bet kuris fizinis ar juridinis asmuo, pavyzdžiui, viešoji įstaiga, ir tie viešieji juridiniai asmenys, kurių steigėjams nustatyti reikalavimai

⁸ Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 54-1492;

(pavyzdžiui, politinės partijos nariu gali būti tik Lietuvos Respublikos pilietis, turintis aktyviają rinkimų teisę.⁹

Vadovas – tai ypatingą vietą organizacijos valdyme užimantis asmuo. Viena vertus vadovas yra organizacijų savininkų samdytas asmuo, turintis realizuoti savininkų tikslus. Antra – vadovas vadovauja kitų samdomų darbuotojų veiklai ir yra atsakingas už sėkmingą jų darbą. Bendrai būtų galima išskirti tokias pagrindines vadovo funkcijas kaip: efektyvus darbų planavimas, organizavimas, užtikrinimas.

Plačiaja prasme vadovaujantis yra toks fizinis asmuo, kuris turi teisę pavaldiems asmenims duoti privalomus vykdyti nurodymus.¹⁰ Korupcijos prevencijos įstatyme numatyta, kad įstaigos vadovas yra valstybės tarnautojas, konkurso būdu ar politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu priimtas vadovauti įstaigai, taip pat viešosios įstaigos, kurios vienas iš steigėjų yra valstybės ar savivaldybės institucija ar įstaiga, vadovas.¹¹ Viešųjų įstaigų įstatyme numatyta, kad vadovas yra vienasmenis valdymo organas.¹² Biudžetinių įstaigų įstatyme vadovo apibrėžimas panašus – vadovas yra vienasmenis biudžetinės įstaigos valdymo organas.¹³

Darbo santykių teisinio reguliavimo prasme reikšminga yra tokia darbdavio juridinio asmens įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbančių vadovujančių asmenų klasifikacija: juridinio asmens vienasmenio valdymo organas, juridinio asmens kolegialūs (valdymo ar priežiūros) organo nariai, juridinio asmens padalinio vadovas, kiti vadovai.¹⁴ Šiame darbe, atsižvelgiant į temą, analizuojamas tik darbo teisinių santykių reguliavimas su viešųjų juridinių asmenų vienasmenio valdymo organais.

Juridinio asmens vadovo teisinė padėtis yra gana specifinė palyginus su kitais darbuotojais. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ne kartą savo praktikoje pažymėjo, kad vadovo pozicijai yra būdingas tam tikras dualizmas – vadovo teisinė padėtis turi ir darbo santykių, ir civilinių santykių bruožų. Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 101 straipsnio 1 dalyje numatyta pareiga su vienasmeniu valdymo organu – fiziniu asmeniu (t.y. juridinio asmens vadovu), dirbančiu atlygintinai, sudaryti darbo sutartį, išskyrus mažųjų bendrijų ir individualiųjų įmonių vadovus.¹⁵ Šiame straipsnyje

⁹ LAURINAVIČIUS, A. Tarnybinė teisė ir naujoji valstybės tarnybų (institucijų) valdymo paradigma. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2010, p. 265;

¹⁰ DAVULIS, T. Darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 316;

¹¹ Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 57-2297;

¹² Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 68-1633;

¹³ Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 104-2322;

¹⁴ DAVULIS, T. Darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 316;

¹⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2016, Nr. 23709;

pateikiama vadovaujančiųjų darbuotojų klasifikacija ir nustatoma, kurių šių darbuotojų santykius su juridiniu asmeniu reglamentuoja darbo teisė. Atsižvelgiant į tai, kad darbo teisės normos taikomos tik kai kurių šių asmenų santykiams, kitiems iš jų taikomos civilinės teisės normos. Nuo to priklauso, kokią sutartį su tuo asmeniu privaloma sudaryti – darbo ar civilinės teisės normomis reglamentuojamą paslaugų teikimo, vadovavimo ar kitą sutartį.¹⁶

Pasak T. Davulio, kalbant apie dvejopą juridinio asmens vadovo padėtį, galima teigti, kad jis yra įstatyminis juridinio asmens atstovas, savo įgaliojimus įgijęs Civiliniame kodekse ir juridinių asmenų veiklos įstatymuose numatytų sąlygų pagrindu, o ne dėl darbo sutarties, dėl ko laikytina, kad tarp juridinio asmens ir jo vadovo yra susiklostę civiliniai santykiai. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, tokia dualioji juridinio asmens vadovo santykio su juridiniu asmeniu teisinė prigimtis ir nulemia tai, kad civilinės ir darbo teisės normos tais atvejais, kai reikia spręsti dėl sutarties sudarymo ar nutraukimo, kvalifikuoti žalos atlyginimo pareigos prigimtį.¹⁷

Vienas iš darbo santykių būtinųjų kvalifikuojamųjų požymių yra atlygintinumas, į kurį atsižvelgiant nustatoma teisinių santykių prigimtis. Jeigu asmuo dirba neatlygintinai, pavyzdžiui, vadovauja asociacijai ir už tai negauna jokio atlygio, teisiniai santykiai, susiklostantys tarp vadovo ir asociacijos, bus civilinio pobūdžio.

Pagal kasacinio teismo praktiką įmonės vadovui būdingi dvejopo pobūdžio teisiniai santykiai: 1) išoriniai santykiai – su trečiaisiais asmenimis; 2) vidiniai santykiai – su bendrove ir jos dalyviais (akcininkais). Šių teisinių santykių identifikavimas yra teisiškai reikšmingas, nes nuo to priklauso taikomos atsakomybės (civilinės ar materialinės) pagrindai

Atsižvelgiant į jau aptartą viešojo juridinio asmens vadovo teisinio statuso dualizmą, jam taikoma atsakomybė gali būti priklausomai nuo to, kokie pažeidimai yra padaryti. Darbo kodekse numatyta, kad juridinio asmens vadovas atsako už savo, kaip darbuotojo, juridiniam asmeniui padarytą žalą. Vadovas šiuo atveju atsako pagal darbo sutartį ir darbo teisės normas.

Tuo tarpu, jei juridinio asmens vadovas pažeidė savo civilines pareigas, t. y. padarė pažeidimus atlikdamas savo pareigas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo vadinamuose „išoriniuose“ santykiuose, tai iš to kilusi žala juridiniam asmeniui turi būti atlyginama pagal civilinės teisės normas.

¹⁶ DAVULIS, T. Darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 316;

¹⁷ *Ibid.* p. 317;

Teismų praktikoje yra numatyta, kad jei asmuo kaip juridinio asmens vadovas ir darbuotojas pagal kitas pareigas atlieka veiksmus, kurių įstatymai ir steigimo dokumentai nepriskiria jo, kaip darbuotojo, kompetencijai, bet kurie būdingi vadovui, konstatuotina, kad jis veikė kaip vadovas ir atsakomybę turi prisiimti kaip vadovas.¹⁸

Kalbant apie viešojo juridinio asmens teisinį statusą reikėtų apibrėžti juridinio asmens vadovo teises ir pareigas. Štai pavyzdžiui švietimo sektoriuje bendrąsias švietimo sektoriuje dirbančių vadovų pareigas numato Švietimo įstatymo 59 straipsnio 8 dalis. Švietimo įstaigos vadovas:

1) vadovauja rengimui, vykdymui bei tvirtina švietimo įstaigos strateginius planus ir metinius veiklos planus, švietimo programas, rekomendacijas dėl smurto prevencijos įgyvendinimo mokykloje priemonių įgyvendinimo;

2) vadovai turi teisę skirti ir atleisti mokytojus, kitus darbuotojus, taip pat tvirtinti jų pareigybių aprašymus, ieškoti trūkstamų mokytojų;

3) vykdo informavimą apie švietimą, profesinį informavimą (informacija apie mokymosi galimybes pagal profesinio mokymo ir aukštojo mokslo studijų programas, mokymosi galimybes kitų užsienio valstybių mokyklose, įsidarbinimo galimybes Lietuvos darbo rinkoje) ir konsultavimą;

4) užtikrina bendradarbiavimą, demokratinį valdymą įstaigoje, geras darbo sąlygas, Pedagogų etikos kodekse numatytų reikalavimų laikymąsi, sveiką, saugią aplinką;

5) analizuoja švietimo įstaigos veiklos ir valdymo išteklių būklę ir atsako už švietimo įstaigos veiklos rezultatus; kartu su mokyklos taryba sprendžia mokyklai svarbius palankios ugdymui aplinkos kūrimo klausimus;

6) švietimo įstaigos vadovas, vadovaudamasis Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymu, gali skirti mokiniui drausmines auklėjamojo poveikio priemones, dėl minimalios ir vidutinės priežiūros priemonių vaikui skyrimo turi teisę kreiptis į savivaldybės administracijos direktorių;

7) vadovas privalo kiekvienais metais sudaryti savo veiklos ataskaitą (reikalavimus ataskaitai nustato švietimo ir mokslo ministras), kurią turi pateikti įstaigos bendruomenei ir tarybai svarstyti bei tą ataskaitą privalo viešai paskelbti.

Viena svarbiausių vadovo pareigų yra švietimo įstaigos finansinė veiklos vykdymas, derinimas, priežiūra – vadovas atsako už įstaigos lėšų, turto naudojimą ir disponavimą. Šis vadovo teisių ir pareigų sąrašas nėra baigtinis, kadangi konkrečios vadovo teisės ir pareigos įvardijamos ir kituose teisės aktuose bei konkrečios įstaigos vadovo pareigybės apraše.

¹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje E.G. v. asociacija „Lamatos žemė“, Nr. 3K-3-625-687/2015;

Biudžetinių įstaigų įstatyme taip pat išskirtos vadovo pareigos. Vadovas organizuoja darbą biudžetinėje įstaigoje (organizuoja taip, kad būtų įgyvendinami įstaigos tikslai ir atliekamos nustatytos funkcijos); užtikrina tarptautinių, nacionalinių ir lokalių teisės aktų laikymąsi; priima ir atleidžia darbuotojus; tvirtina įstaigos struktūrą ir pareigybių sąrašą; garantuoja ataskaitų rinkinių ir statistinių ataskaitų teisingumą; užtikrinti ekonomišką lėšų ir turto naudojimą.

Į švietimo įstaigos vadovo pareigybės aprašą yra perkeltos bendrosios Švietimo įstatyme numatytos pareigos bei nurodytos specialiosios. Pavyzdžiui, gimnazijos direktorius (švietimo įstaigos vadovas) organizuoja mokinių priėmimą, komplektuoja klases, sudaro mokymo sutartis ir kontroliuoja jų vykdymą; organizuoja mokinių maitinimą gimnazijoje, mokinių užimtumą po pamokų ir mokinių atostogų metu; atstovauja gimnazijai kitose institucijose ir pan.¹⁹ Lopšelio-darželio direktoriaus pareigybės apraše numatyta, kad vadovas sudaro Vaiko gerovės komisiją; kartu su lopšelio-darželio taryba sprendžia, ar leisti ant lopšelio-darželio pastatų ar įstaigos teritorijoje statyti judriojo (mobiliojo) ryšio stotis įstatymų nustatyta tvarka; rūpinasi lopšelio-darželio ryšiais su savivaldybės ir šalies institucijomis.²⁰

Atsižvelgiant į minėtuose įstatymuose numatytas vadovo pareigas, galima teigti, kad bendriausią reguliavimą nustato Biudžetinių įstaigų įstatymas, konkretesnį reguliavimą nustato Švietimo įstatymas, o specialųjį (labiausiai sukonkretizuotą) reguliavimą nustato viešojo juridinio asmens vadovo pareigybės aprašas.

Dar viena visuotinai svarbi vadovo atliekama pareiga yra antikorupcinės veiklos vadovaujamojoje įstaigoje vykdymas. Atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos nacionalinės kovos su korupcija 2015–2025 metų programos įgyvendinimo 2015–2019 metų tarpinstitucinį veiklos planą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. birželio 17 d. nutarimu Nr. 648 „Dėl Lietuvos Respublikos nacionalinės kovos su korupcija 2015–2025 metų programos įgyvendinimo 2015–2019 metų tarpinstitucinio veiklos plano patvirtinimo“, švietimo ir mokslo ministerija yra patvirtinusi korupcijos prevencijos priemonių 2018-2020 m. veiksmų planą.²¹ Šiame plane numatyta, kad Švietimo ir mokslo ministerijai pavaldžios įstaigos vadovas, atsižvelgiant į Švietimo ir mokslo ministerijos ir jai pavaldžių įstaigų atliktos veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos

¹⁹ Visagino savivaldybės tarybos 2018 m. birželio 26 d. sprendimas „dėl Visagino „Atgimimo“ gimnazijos ir Visagino Česlovo Sasnausko menų mokyklos direktorių pareigybių aprašymų patvirtinimo“. 2018, Nr. TS-131;

²⁰ Marijampolės savivaldybės tarybos 2014 m. birželio 30 d. sprendimas „dėl Marijampolės savivaldybės vaikų lopšelio-darželio direktoriaus pareigybės aprašymo patvirtinimo“. 2018, Nr. 1-245;

²¹ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2018 m. spalio 19 d. įsakymas „dėl Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos korupcijos prevencijos priemonių 2018-2020 m. veiksmų plano“. 2018, Nr. V-843;

pasireiškimo tikimybė, vertinimo rezultatus, į Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimo tarnybos (toliau – STT) atliktas Švietimo ir mokslo ministerijos, jai pavaldžių įstaigų veiklos sritis reglamentuojančių šalies teisės aktų antikorupcinio vertinimo išvadas, išanalizavus STT atliktų Švietimo ir mokslo ministerijos, jai pavaldžių įstaigų veiklos sritis reglamentuojančių vidaus teisės aktų ir jų vykdomų veiklų antikorupcinio vertinimo išvadas, turi inicijuoti ir atlikti įstaigos vidaus teisės aktų, jų veiklos sritis reglamentuojančių šalies teisės aktų pakeitimus ir papildymus, tikslu panaikinti bei sumažinti korupcijos rizikos veiksnių neigiamą įtaką. Įstaigos vadovas pats arba per įgaliotus asmenis turi informuoti (priminti) apie viešųjų ir privačių interesų deklaracijos svarbą ir būtinybę įstaigos darbuotojams/tarnautojams, taip pat turi vykdyti viešųjų ir privačių interesų deklaravimo stebėseną.

Sveikatos priežiūros sektoriuje viešųjų įstaigų vadovų bendrosios pareigos pagal Viešųjų įstaigų įstatymą: organizuoti viešosios įstaigos veiklą ir veikti viešosios įstaigos vardu santykiuose su kitais asmenimis, sudaryti ir nutraukti darbo sutartis su viešosios įstaigos darbuotojais. Viešosios įstaigos vadovas yra atsakingas už: buhalterinės apskaitos organizavimą pagal Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymą; metinių finansinių ataskaitų rinkinio ir veiklos ataskaitos parengimą ir pateikimą kartu su auditoriaus išvada (tais atvejais, kai finansinių ataskaitų auditas atliktas) Juridinių asmenų registru ir visuotiniam dalininkų susirinkimui; duomenų, nurodytų Civilinio kodekso 2.66 straipsnyje, pateikimą Juridinių asmenų registru; metinių finansinių ataskaitų rinkinio, veiklos ataskaitos ir auditoriaus išvados (tais atvejais, kai finansinių ataskaitų auditas atliktas) paskelbimą viešosios įstaigos interneto svetainėje, jeigu ją turi; sąlygų tretiesiems asmenims susipažinti su metinių finansinių ataskaitų rinkiniu, veiklos ataskaita ir auditoriaus išvada (tais atvejais, kai finansinių ataskaitų auditas atliktas) viešosios įstaigos buveinėje sudarymą; visuotinio dalininkų susirinkimo sušaukimą; pranešimą dalininkams apie įvykius, galinčius turėti poveikį viešosios įstaigos veiklos tęstinumui, veiklos pobūdžiui ir apimtims; viešosios įstaigos dalininkų apskaitą; informacijos apie viešosios įstaigos veiklą pateikimą visuomenei ir viešų pranešimų paskelbimą; kitų vadovo pareigų, numatytų šiame Įstatyme ir viešosios įstaigos įstatuose, atlikimą.

Viešosios įstaigos vadovas, remiantis Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymu privalo: stabdyti įstaigos padalinių ar filialų veiklą, jei dėl jų neefektyvios ar neteisėtos veiklos, veikimo ar neveikimo iškyla grėsmė pacientų sveikatai ar gyvybei arba jei šie padaliniai ar filialai neakredituojami, arba panaikinamas jų akreditavimas sveikatos priežiūros veiklai; įstaigos gydymo, slaugos tarybai arba įstaigos veiklą kontroliuojančiai institucijai nustačius sveikatos priežiūros specialisto aplaidumo faktą, dėl kurio pacientas mirė arba buvo

padaryta žala jo sveikatai, pranešti apie tai tardymo organams; atsiskaityti stebėtojų tarybai ir steigėjui už savo darbą.

Galimos ir tokios teisės ir pareigos kaip: kreiptis į dalininkus dėl įstaigos padalinių likvidavimo bei struktūros keitimo; vykdyti įstaigos darbuotojų atestaciją; organizuoti viešosios įstaigos dalininkų registravimą, pateikti informaciją apie viešosios įstaigos veiklą visuomenei.²²

Viešosios sveikatos priežiūros įstaigos vadovas įprastai turi teisę: spręsti visus įstaigos veiklos klausimus; disponuoti savininko teises ir pareigas įgyvendinančio asmens patvirtintomis lėšomis, kitomis įstaigos turimomis lėšomis, turėti parašo teisę banko dokumentuose; duoti privalomus vykdyti nurodymus visiems įstaigos darbuotojams; vertinti darbuotojų darbą, nustatyti jų kompetenciją, skatinti darbuotojus; tobulinti kvalifikaciją; teikti pasiūlymus ir pastabas savininko teises ir pareigas įgyvendinančiam asmeniui įstaigos veiklai bei darbo sąlygoms gerinti; į tinkamas darbo ir poilsio sąlygas, teisės aktų nustatytas socialines ir kitas garantijas; naudotis kitomis Lietuvos Respublikos įstatymais bei teisės aktais suteiktomis teisėmis.

Kadangi korupcijos reiškiniai sveikatos sistemoje yra vieni iš pavojingiausių socialinių reiškinių, kurie gali sukelti realią grėsmę žmogaus teisėms, iškreipti socialinį teisingumą ir kelti pavojų visuomenės moralei. Sveikatos priežiūros sektoriuje yra daug nišų plisti korupcinio pobūdžio nusikaltimams. Viešųjų sveikatos priežiūros įstaigų vadovai, kaip ir kitų Lietuvos Respublikoje veikiančių įstaigų vadovai, remiantis Korupcijos prevencijos įstatymu, įstaigos lygmeniu vykdo korupcijos prevenciją pagal priimtas programas.²³ Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatyme nustatyta, kad už korupcijos prevenciją valstybės ar savivaldybių įstaigose ir nevalstybinėse įstaigose atsako vadovas. Minėtose programose nustatyti sveikatos priežiūros įstaigos korupcijos indekso nustatymo kriterijai (vertinimo pagal asmens sveikatos priežiūros įstaigos korupcijos indekso nustatymo kriterijus metu nustatytas (surinktas) balų skaičius). Viena pagrindinių priemonių kovai su korupcija yra įstaigos atviras demonstravimas, jog yra vykdoma kova su korupcija, kitaip tariant – korupcijos prevencija (antikorupciniai klipai, lipdukų, plakatų, sulaikančių pacientus nuo neoficialių mokėjimų medicinos personalui buvimas sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų darbo vietose, palatose, ant gydytojų specialistų kabinetų durų užtikrinimas).

²² VšĮ Vilniaus universiteto ligoninės Santaros klinikų įstatai. Įregistruota Juridinių asmenų registre, 2017;

²³ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2015 m. gruodžio 10 d. įsakymas „dėl Šakinės korupcijos prevencijos sveikatos priežiūros sistemoje 2015–2019 metų programos patvirtinimo“. 2015, TAR, Nr. 19774;

Sveikatos priežiūros įstaigos vadovas yra atsakingas, kad būtų parengta ir pateikta informacija apie korupcijos prevencijos priemonių planus ir jų įgyvendinimą, korupcijos pasireiškimo įstaigoje laipsnį ir pan., taip pat apie gydytojus, dirbančius kitose sveikatos įstaigose bei informaciją apie asmenį, paskirtą vykdyti korupcijos prevenciją ir kontrolę, šią informaciją turi skelbti įstaigos interneto svetainėje. Sveikatos priežiūros įstaiga turi prisidėti prie visuomenės motyvavimo elgtis sąžiningai, pranešti apie įvykius, kurie galimai atitinka korupcinio pobūdžio nusikaltimo sudėtį. Sveikatos priežiūros įstaigos vadovas taip pat turi nuolat gerinti ir tobulinti valdymo kokybę, stengtis sudaryti tokią aplinką įstaigoje, kurioje neplistų korupcija.

Galima teigti, kad sveikatos priežiūros įstaigose viena svarbiausių vadovo pareigų yra būtent korupcijos prevencijos programų vykdymas. Vykdamas šias programas vykdomos ir kitos įstatymuose numatytos pareigos (darbo įstaigoje organizavimas, priežiūra ir pan.).

Viešųjų juridinių asmenų vadovams (įskaitant ir švietimo, ir sveikatos priežiūros sektorius) yra numatytas nepriekaištingos reputacijos reikalavimas. Bendras nepriekaištingos reputacijos reikalavimas nustatytas Korupcijos prevencijos įstatymo 9 straipsnyje. Trumpai – šiame straipsnyje numatyta, kad prieš priimant į pareigas turi būti nustatytas asmens teistumas, jo atžvilgiu taikomos prevencinės poveikio priemonės, ar asmuo padaręs šiurkščių tarnybinių pažeidimų ir pan.

Švietimo įstatymo 5¹ straipsnyje numatyta, kokiais atvejais, jeigu yra bent viena iš šiame straipsnyje nurodytų sąlygų, asmuo negali būti laikomas nepriekaištingos reputacijos: jeigu asmuo teistas už sunkų ir (ar) labai sunkų nusikaltimą (nesvarbu, ar teistumas panaikintas, ar išnykęs); jeigu asmuo iš pareigų buvo atleistas už tarnybinių nusižengimą, darbo ar darbo drausmės pažeidimą ir nuo tokio atleidimo nepraėjo treji metai; piktnaudžiauja psichiką veikiančiomis medžiagomis (alkoholiu, narkotinėmis medžiagomis ir kt.); jeigu asmens veikla ir elgesys nėra suderinami su Pedagogų etikos kodekse numatytais reikalavimais. Švietimo ir mokslo ministro įsakymu patvirtintame Pedagogų etikos kodekso 2 punkte numatyta, kad pedagogai savo veikloje vadovaujasi pagarbos, teisingumo, žmogaus teisių pripažinimo, atsakomybės, sąžiningumo, atidos ir solidarumo principais.²⁴ Jeigu asmuo siekia eiti arba eina pareigas valstybės ar savivaldybės įstaigoje ar įmonėje jis turi atitikti visus reikalavimus, kurie yra keliami nepriekaištingai reputacijai.

Apibendrinant tai, kas aptarta šioje dalyje, viešasis juridinis asmuo yra ne pelno, tačiau viešojo intereso siekiantis juridinis asmuo. Darbe nagrinėjamų sektorių viešųjų

²⁴ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2018 m. birželio 11 d. įsakymas „dėl pedagogų etikos kodekso patvirtinimo“. TAR, 2018, Nr. 9711;

juridinių asmenų ir jų vadovų darbo santykių teisinį reguliavimą nustato Švietimo, Sveikatos priežiūros įstaigų, Korupcijos prevencijos, viešųjų įstaigų ir kt. įstatymai bei juos įgyvendinantys poįstatyminiai teisės aktai. Viešojo juridinio asmens teisinis statusas pasižymi dualumu – turi tiek civilinių, tiek darbo santykių bruožų, tačiau šiame darbe aktualūs tik darbo teisiniai santykiai. Darbo teisinių santykių vienas iš kvalifikuojančių požymių yra apmokėjimas, kadangi ir švietimo, ir sveikatos priežiūros sektoriuose viešųjų juridinių asmenų vadovų darbas yra apmokamas, reikia pabrėžti, kad viešąjį juridinį asmenį su jo vadovu sieja darbo teisiniai santykiai.

2. DARBO SUTARČIŲ SU VIEŠOJO JURIDINIO ASMENS VADOVU PRIELAIIDOS IR SUDARYMAS

Šioje dalyje analizuojamas švietimo sektoriaus biudžetinių įstaigų teisinis reguliavimas, išskyrus aukštąsias mokyklas, kadangi skiriasi aukštųjų mokyklų, lyginant su kitomis švietimo įstaigomis, teisinis reguliavimas. Pagal sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 29 straipsnio 1 dalį LNSS valstybės ir savivaldybės viešoji įstaiga yra iš valstybės ar savivaldybės turto ir lėšų įsteigta nesiekianti pelno įstaiga, akredituota sveikatos priežiūros veiklai ir teikianti privalomojo ir sutartinio sveikatinimo veiklos lygio bei sveikatos draudimo paslaugas.²⁵ Pagrindinis tyrimo objektas sveikatos priežiūros sektoriuje - valstybės ar savivaldybės asmens sveikatos priežiūros viešosios įstaigos, kadangi reguliavimas skiriasi nuo biudžetinių įstaigų.

2.1. Ikisutartiniai santykiai

2.1.1. Reikalavimai vadovui

Vadovams, kaip ir kitiems tarnautojams, pareigūnams, darbuotojams yra keliami reikalavimai tam, kad galėtų eiti konkrečias pareigas konkrečiame juridiniame asmenyje. Tokie reikalavimai gali būti apibrėžiami kaip – atitinkamos kvalifikacijos, kompetencijos reikalavimas ir kt. Kadangi darbe aptariami švietimo ir sveikatos priežiūros viešieji sektoriai, todėl ir reikalavimai vadovui aptariami analizuojant šiuos viešuosius sektorius.

Švietimo sektorius. Kalbant apie švietimo sektorių, pagal Švietimo įstatymo 59 straipsnio 2 dalį švietimo įstaigos vadovu gali būti paskirtas tik nepriekaištingos reputacijos asmuo, kuriam atliktas vadovavimo valstybinei ar savivaldybės švietimo įstaigai kompetencijų vertinimas arba jam prilygintas vertinimas švietimo ir mokslo ministro nustatyta tvarka, jeigu asmuo vienoje švietimo įstaigoje vadovo pareigas ėjo ne mažiau kaip 20 metų. Asmuo priimamas į švietimo įstaigos vadovo pareigas švietimo ir mokslo ministro nustatyta tvarka, kai yra patikrinami jo gebėjimai atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas.²⁶

Atsižvelgiant į minėtą įstatymo normą galima išskirti tokius reikalavimus švietimo įstaigos vadovui – nepriekaištingos reputacijos, nustatytos kompetencijos, pareigybės aprašyme numatytų gebėjimų, kvalifikacijos.

²⁵ Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 66-1572;

²⁶ Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 153-0;

Kaip jau minėta, švietimo įstaigų vadovams yra keliami kvalifikaciniai reikalavimai, kurie nustatyti švietimo ir mokslo ministro 2011 m. liepos 1 d. įsakymu Nr. V-1194 patvirtintame kvalifikacinių reikalavimų valstybių ir savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovams apraše²⁷. Šis aprašas taikomas valstybinių ir savivaldybių bendrojo ugdymo mokyklų, profesinio mokymo įstaigų, ikimokyklinio ugdymo mokyklų, neformaliojo vaikų švietimo mokyklų ir formalųjį švietimą papildančio ugdymo mokyklų, neformaliojo suaugusiųjų švietimo mokyklų ir švietimo pagalbos įstaigų vadovams. Vadovas, pagal minėtą aprašą, turi turėti aukštąjį universitetinį (ar jam lygiavertį) išsilavinimą, neformaliojo švietimo mokyklų vadovai turi turėti ne žemesnį kaip aukštąjį koleginių (ar jam lygiavertį) išsilavinimą. Būsimas švietimo įstaigos vadovas turi arba turėti pedagogo kvalifikaciją ir ne mažesnę kaip 3 metų pedagoginio darbo stažą; arba turėti magistro laipsnį, pedagogo kvalifikaciją ir ne mažesnę kaip 2 metų pedagoginio darbo stažą; arba turėti ne mažesnę kaip 3 metų profesinės veiklos patirtį ir švietimo vadybos kvalifikacinį laipsnį. Profesinio mokymo įstaigos vadovas turi turėti mokyklos vykdomų profesinio mokymo programų sektoriuje 3 metų profesinės veiklos patirtį. Neformaliojo vaikų švietimo mokyklos vadovas švietimo ir mokslo ministro nustatyta tvarka būti išklauses pedagoginių ir psichologinių žinių kursą, turėti 2 metų pedagoginio darbo stažą arba 2 metų profesinės veiklos, kuri atitinka neformaliojo vaikų švietimo mokyklos vykdomų programų sritį, patirtį. Iš būsimo vadovo taip pat privalomai reikalaujama vienu metų vadovaujamo darbo patirties, gebėjimo naudotis informacinėmis technologijomis, gero lietuvių kalbos mokėjimo, privalomo anglų, vokiečių ar prancūzų kalbos ir bent vienos užsienio kalbos mokėjimo B1 lygiu.

Trečia, vadovaujant švietimo įstaigai reikalingos atitinkamos kompetencijos. Šios kompetencijos yra suprantamos kaip bendrųjų ir specialiųjų asmens gebėjimų bei žinių visuma, kuri lemia sėkmingą profesinę veiklą. Bendrosios kompetencijos bendrąja prasme yra savybės, nuostatos, žinios, gebėjimai ir įgūdžiai, kuriais paremta visa vadovo veikla. Minėtuose reikalavimuose išskirtos tokios kompetencijos kaip:

- 1) asmeninio veiksmingumo (suprantama kaip pasitikėjimo savimi, atvirumo, pagarbos sau ir kitiems, tolerancijos, streso valdymo kompetencija);
- 2) strateginio mąstymo ir pokyčių valdymo (suprantama kaip vizijos turėjimo, gebėjimo analizuoti ir objektyviai vertinti situaciją, atvirumo pokyčiams, gebėjimo dirbti su informacija kompetencija);

²⁷ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2011 m. liepos 1 d. įsakymas „dėl kvalifikacinių reikalavimų valstybių ir savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovams aprašo“. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 83-4051;

3) mokėjimo mokytis (suprantama kaip gebėjimo įsisavinti naują informaciją kompetencija, mokymosi visą gyvenimą nuostata);

4) vadovavimo žmonėms (suprantama kaip gebėjimo formuoti ir valdyti komandas, gebėjimo paskatinti, motyvuoti, noro motyvuoti žmones kompetencija);

5) bendravimo ir informavimo (suprantama kaip gebėjimo išklausti, viešojo kalbėjimo įgūdžių kompetencija).

Prie vadovavimo sričių kompetencijų priskiriamos:

1) strateginio švietimo įstaigos valdymo (suprantama kaip gebėjimas formuoti švietimo įstaigos strateginę veiklos kryptį, rengti strateginius bei veiklos planus ir kt.);

2) vadovavimo ugdymui ir mokymuisi (suprantama kaip gebėjimas siekti, kad būtų taikomi tinkamiausi ugdymo metodai, stiprinti bendruomenės nuostatą, kad kiekvienas mokinys gali pasiekti gerų mokymosi rezultatų, sudaryti palankias ir saugias mokymosi sąlygas visiems mokiniams ir kt.);

3) vadovavimo pedagogų kvalifikacijos tobulinimui (suprantama kaip gebėjimas motyvuoti pedagogus tapti reflektuojančiais praktikais, skatinti juos prisiimti atsakomybę už asmeninį tobulinimąsi ir veiklos tobulinimą, integruoti geriausias patirtis ir kt.);

4) švietimo įstaigos struktūros, procesų, išteklių valdymo (suprantama kaip gebėjimas kurti, veiksmingai valdyti ir tobulinti švietimo įstaigos organizacinę struktūrą ir infrastruktūrą, formuoti ir įgyvendinti veiksmingą personalo politiką, užtikrinančią ugdymo ir mokymosi kokybę, taikyti šiuolaikinius vadovavimo metodus ir kt.);

5) švietimo įstaigos partnerystės ir bendradarbiavimo (suprantama kaip gebėjimas dalytis veiksminga patirtimi, partneriškai dirbti su kitomis švietimo įstaigomis, remti iniciatyvas, prisidėti prie švietimo sistemos tobulinimo, bendradarbiauti su tėvais (globėjais, rūpintojais) ir kt.).

Atsižvelgiant į bendrąsias ir vadovavimo sričių kompetencijas atliekamas vadovavimo valstybinei ir savivaldybės švietimo įstaigai kompetencijų vertinimas. Šiuo vertinimu siekiama objektyviai įvertinti kandidatų į vadovo pareigas kompetencijas. Vertinant pasitelkiami tokie metodai kaip: interviu (individualus pokalbis, kuriuo, remiantis pretendentų patirtimi ir supratimu, aptariamos pretendentų kompetencijos), individualios ir grupinės užduotys, skirtos vadovavimo įgūdžiams atskleisti, vaidmenų ir kiti pokalbiai, bendriesiems mąstymo gebėjimams įvertinti skirtas bendrųjų mąstymo įgūdžių testas.

Kompetencijas vertina 3-4 vertintojų grupė, kuri analizuoja visą apie pretendentą surinktą informaciją, apibendrina pastabas pretendentui bei susitaria dėl bendro įvertinimo.

Vertinama nuo vieno iki penkių balų. Švietimo įstaigos vadovo asmeninio veiksmingumo, strateginio mąstymo ir pokyčių valdymo, mokėjimo mokytis, vadovavimo žmonėms ir vadovavimo ugdymui ir mokymuisi kompetencijos turi būti įvertintos ne mažiau negu trimis balais, kitos aptartos kompetencijos – ne mažiau kaip dviem balais. Jeigu įvertinimas žemesnis, pretendentas į vadovo pareigas pakartotinai gali dalyvauti kompetencijų vertinime ne mažiau kaip po pusės metų, jei ir šio įvertinimo metu įvertinama žemiau nei dviem balais, pakartotinai tokia vertinime gali būti dalyvaujama tik po vienerių metų, jei po vienerių metų įvertinama mažiau negu dviem balais, dalyvaujama gali būti tik po dvejų metų. Jeigu pretendentas švietimo įstaigoje vadovo pareigas eina ne mažiau kaip 20 metų, jo atžvilgiu gali būti atliktas prilygintas kompetencijų vertinimas. Prilyginto vertinimo būdai: dokumentų ekspertinis vertinimas, pokalbis su pretendentu, pretendento veiklos stebėseną darbo vietoje.

Atskirų švietimo įstaigų vadovų pareigybės aprašymuose numatyti kvalifikaciniai reikalavimai paprastai yra perkeliama iš darbe jau analizuoto ir aptarto Kvalifikacinių reikalavimų valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų vadovams aprašo.

Švietimo įstaigos vadovas, kaip ir darbuotojai/tarnautojai turi atlikti viešųjų ir privačių interesų deklaravimą. Nors ir nėra nurodyta pažodžiui, bet galima teigti, kad pagal Viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo 2 straipsnio 1 dalį švietimo įstaigos vadovas yra valstybinėje tarnyboje dirbantis asmuo, todėl jam, kaip ir kitiems valstybinėje tarnyboje dirbantiems asmenims yra privaloma deklaruoti interesus.²⁸ Viešųjų ir privačių interesų deklaravimo tikslą galima iliustruoti labai paprastu pavyzdžiu iš Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos (toliau – VTEK) praktikos. VTEK 2017 m. rugpjūčio 30 d. nusprendė²⁹, kad Šiaulių plaukimo mokyklos direktorius pažeidė Viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje įstatymą. Tyrimas atliktas Šiaulių miesto savivaldybės administracijos direktoriaus pranešimo pagrindu. Jame teigta, kad plaukimo mokyklos vadovas sprendė su asociacija „Vaikų, jaunimo ir suaugusiųjų užimtumo centras“ (toliau – VJSUC), su kuria jį sieja privatūs interesai, susijusius klausimus. Tyrimo duomenys rodo, kad VJSUC nuo 2008 m. dirba plaukimo mokyklos vadovo sūnus, o jis pats šiame centre dirbo epizodiškai (2012-2015 m.). VTEK vertinimu, šie darbo santykiai VJSUC yra laikytini plaukimo mokyklos vadovo privačiu interesu, dėl kurio jis, atlikdamas tarnybines pareigas plaukimo mokykloje, negalėjo išlikti objektyvus ir nešališkas. Šių duomenų plaukimo mokyklos vadovas nebuvo nurodęs savo privačių interesų

²⁸ Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 67-1659;

²⁹ Lietuvos Respublikos vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos 2017 m. rugpjūčio 30 d. sprendimas dėl V. Belovo, Nr. KS-120;

deklaracijoje. Tyrimo metu taip pat nustatyta, kad šis vadovas 2014-2016 m. plaukimo mokyklos vardu pasirašė septynias sutartis su VJSUC. Vieną iš šių dokumentų jis pasirašė pats būdamas šio centro darbuotojas. VTEK nenustatė duomenų, kad plaukimo mokyklos vadovas būtų vengęs interesų konflikto ir teikęs nusišalinimą jo tiesioginio vadovo funkcijas įgyvendinusiame subjektui, todėl miesto tarybai pateikė spręsti klausimą dėl drausminės atsakomybės taikymo plaukimo mokyklos vadovui.

Sveikatos priežiūros sektorius. Šiame sektoriuje dirbantiems vadovams yra keliami dar aukštesni reikalavimai negu dirbantiems švietimo sektoriuje. Pagal Viešųjų įstaigų įstatymą viešoji įstaiga turi turėti organą – visuotinį dalininkų susirinkimą ir vienasmenį valdymo organą – viešosios įstaigos vadovą. Viešosios sveikatos priežiūros įstaigos vadovas yra įstaigos administracijos direktorius, kuris negali būti vyresnis negu 65 metų asmuo. Lygių galimybių kontrolierius savo iniciatyva atliko tyrimą³⁰ dėl to, ar nustatyto amžiaus reikalavimas neprieštarauja Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 dalies 1 punktui, kuriame numatyta, kad įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, privalo priimdamas į darbą, į valstybės tarnybą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas.³¹ Buvo nustatyta, kad nustatyto amžiaus reikalavimas formaliai įtvirtina mažiau palankius priėmimo į darbą kriterijus ir sąlygas asmenims, vyresniems nei 65 metai amžiaus, tiesiogiai apriboja vyresnių nei 65 metai amžiaus pretendentų galimybes pretenduoti užimti minėtas pareigas, taip pat toks ribojimas prilyginamas diskriminacijai dėl amžiaus.

Pretendentui į vadovo pareigas keliami kvalifikaciniai reikalavimai, numatyti konkurso skelbime, teisės aktuose ir pareigybės, į kurią pretenduoja, aprašyme. Viešosios sveikatos priežiūros įstaigos vadovui keliami kvalifikaciniai reikalavimai yra nustatyti sveikatos ministro įsakymu, sukonkretinti reikalavimai yra nustatomi konkrečios savivaldybės sveikatos priežiūros įstaigos vadovo pareigybės aprašyme. Bendrieji reikalavimai yra:

1) pretendentas turi būti Lietuvos Respublikos pilietis arba turėti leidimą nuolat gyventi Lietuvos Respublikoje;

³⁰ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2016 m. balandžio 28 d. pažyma. 2016, Nr. 16)SI-12)SP-41;

³¹ Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 114-5115;

2) turi mokėti valstybinę kalbą pagal trečiąją valstybinės kalbos mokėjimo kategoriją, nustatytą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gruodžio 24 d. nutarimu Nr. 1688 „Dėl valstybinės kalbos mokėjimo kategorijų patvirtinimo ir įgyvendinimo“³²;

3) turi turėti biomedicinos mokslų ar socialinių mokslų srities aukštąjį universitetinį ar jam prilygintą išsilavinimą (magistro kvalifikacinį laipsnį);

4) turi turėti ne mažesnę kaip 2 metų vadovaujamo darbo patirtį.³³

Galimi specialieji reikalavimai:

1) išmanyti ir gebėti taikyti Lietuvos Respublikos įstatymus, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimus, Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymus bei kitus teisės aktus, reglamentuojančius sveikatinimo veiklos planavimą, organizavimą ir vykdymą, sveikatos priežiūros įstaigų administravimą ir finansavimą, darbo santykių organizavimą; išmanyti e. sveikatos³⁴ politikos, ekonomikos, teisės, vadybos, finansų, personalo valdymo, administravimo bei darbo santykių reguliavimo pagrindus ir gebėti taikyti šias žinias organizuojant ir planuojant sveikatinimo veiklą;

2) žinoti e. sveikatos sistemos veikimo principus ir būti susipažinusi su elektroniniais sveikatos duomenų tvarkymo technologiniais sprendimais, jų būdais ir jų plėtra;

3) gebėti nustatyti rizikingas įstaigos veiklos sritis ir taikyti tinkamus krizių valdymo modelius; išmanyti antikorupcinės aplinkos formavimo principus;

4) mokėti naudotis šiuolaikinėmis technologijomis ir ryšio priemonėmis (dokumentų rengimo ir apdorojimo programomis, interneto naršykle (-ėmis), elektroninio pašto programa (-omis) ir kt.);

5) turėti vadybinių kompetencijų, kurios apima gebėjimą planuoti ir organizuoti pavaldžių darbuotojų veiklą, siekiant optimaliais sprendimais gerinti visos įstaigos ir kiekvieno darbuotojo darbo kokybę atsižvelgiant į vadovaujamos įstaigos funkcijas ir veiklos specifiškumą, taip pat prižiūrėti ir kontroliuoti įstaigos darbą.³⁵

Kitas pavyzdys specialiųjų reikalavimų pareigybės aprašyme: vadovas turi išmanyti ir gebėti taikyti Lietuvos Respublikos įstatymus, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimus, sveikatos apsaugos ministro įsakymus bei kitus teisės aktus, reglamentuojančius

³² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gruodžio 24 d. nutarimas „dėl Valstybinės kalbos mokėjimo kategorijų ir jų taikymo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 123-5618;

³³ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2018 m. gegužės 10 d. įsakymas „dėl Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos valstybės biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovų konkursų organizavimo nuostatų ir Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos valstybės ir savivaldybių biudžetinių ir viešųjų įstaigų, jų padalinių ir filialų vadovams keliamų kvalifikacinių reikalavimų patvirtinimo“. 2018, *TAR*, Nr. 7618;

³⁴ sveikatos paslaugų ir bendradarbiavimo infrastruktūros informacinė sistema;

³⁵ Pakruojo rajono savivaldybės mero 2018 m. rugpjūčio 3 d. potvarkis „dėl viešosios įstaigos Pakruojo ligoninės direktoriaus pareigybės aprašymo“. 2018, Nr. MP-73;

sveikatinimo veiklos planavimą, organizavimą ir vykdymą, sveikatos priežiūros įstaigų administravimą ir finansavimą, darbo santykių organizavimą; žinoti sveikatos politikos, ekonomikos, teisės, vadybos, finansų, personalo valdymo, administravimo bei darbo santykių reguliavimo pagrindus ir gebėti taikyti šias žinias organizuojant bei planuojant sveikatinimo veiklą; mokėti naudotis šiuolaikinėmis technologijomis ir ryšio priemonėmis („MS Office“ programomis, interneto naršykle (-ėmis), elektroninio pašto programa (-omis) ir kt.); žinoti mokslo ir studijų veiklos planavimo, organizavimo ir vykdymo reguliavimo pagrindus ir gebėti taikyti šias žinias organizuojant bei planuojant medicinos studijas, sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimą ir mokslinius tyrimus (taikoma tik asmenims, siekiantiems eiti Respublikos lygmens universiteto ligoninės vadovo pareigas).³⁶

Palyginus minėtus specialiųjų reikalavimų pavyzdžius galima teigti, kad skirtingose savivaldybėse, skirtingų subjektų priimami pareigybės aprašymai yra identiški – vadovams keliami vienodi specialieji reikalavimai, konkrečiame pareigybės aprašyme skiriasi tik pati reikalavimų formuluotė.

Sveikatos priežiūros įstaigos vadovas yra valstybinėje tarnyboje dirbantis asmuo, todėl pretendentas privalo pateikti viešųjų ir privačių interesų deklaraciją. Joje privalu nurodyti visas asmens ir jo sutuoktinio darbovietes (t. y. deklaraciją pildo deklaruojantis asmuo, pateikdamas nurodytus duomenis apie save ir savo sutuoktinį, sugyventinį ar partnerį). Taip pat reikia nurodyti narystę ir pareigas įmonėse, įstaigose, asociacijose ar fonduose, juridinius asmenis, kurio dalyvis jis (ar sutuoktinis) yra, individualią veiklą. Taip pat – per paskutinius 12 kalendorinių mėnesių gautas dovanas (išskyrus artimųjų dovanas), jei dovanų vertė didesnė negu 150 eurų, bei per paskutinius 12 mėnesių sudarytus ir kitus galiojančius sandorius, jei sandorio vertė didesnė negu 3000 eurų.

Pretendentas į viešosios sveikatos priežiūros įstaigos vadovus, norėdamas eiti šias pareigas, privalo gauti leidimą dirbti su įslaptinta informacija,³⁷ kuris išduodamas vadovaujantis teisės aktuose nustatyta tvarka.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta švietimo sektoriuje viešojo juridinio asmens vadovo reikalaujama turėti tam tikrą kvalifikaciją, kaip ir sveikatos priežiūros sektoriuje dirbantiems vadovams, tačiau švietimo sektorius turi tam tikrą reguliavimą. Galima teigti,

³⁶ Alytaus rajono savivaldybės tarybos 2014 m. spalio 30 d. sprendimas „dėl viešosios įstaigos Alytaus rajono savivaldybės pirminės sveikatos priežiūros centro direktoriaus pareigybės aprašymo patvirtinimo“. 2018, TAR, Nr. 15558;

³⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. rugpjūčio 13 d. nutarimas „dėl Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymo įgyvendinimo“. TAR, 2018, Nr. 13260;

kad švietimo sektoriuje kvalifikaciniai reikalavimai atitinka vadinamąsias kompetencijas, kurioms reikalingas jau aptartas oficialus vertinimas.

2.1.2. Darbo sutarčių su viešojo juridinio asmens vadovu sudarymas

Viešųjų juridinių asmenų vadovai paprastai į pareigas priimami konkurso būdu. Konkurso privalumas, priimant į pareigas viešojo juridinio asmens vadovą yra toks, jog atrenkamas geriausiai pasirengęs eiti konkrečios įstaigos vadovo pareigas asmuo.

Pagal Vietos savivaldos įstatymą viena iš savivaldybės tarybos kompetencijų yra savivaldybės mokymo ir auklėjimo (švietimo) įstaigų vadovų skyrimas į pareigas ir atleidimas iš jų teisės aktų nustatyta tvarka.³⁸ Kalbant apie sveikatos priežiūros sektorių, Viešųjų įstaigų įstatyme numatyta, kad visuotinio dalininkų susirinkimo įgaliotas asmuo viešosios įstaigos vardu sudaro darbo sutartį su viešosios įstaigos vadovu ir ją nutraukia. Kai visuotinis dalininkų susirinkimas priima sprendimą atšaukti viešosios įstaigos vadovą, su viešosios įstaigos vadovu sudaryta darbo sutartis nutraukiama.

Darbo kodekse numatyta, kad su viešųjų juridinių asmenų vadovais turi būti sudaromos darbo sutartys. Jei nei įstatymuose, nei steigimo dokumentuose nėra nurodyta, kurio juridinio asmens valdymo organo įgaliotas asmuo turi pasirašyti su juridinio asmens vadovu sudaromą darbo sutartį, darbo sutartį pasirašo juridinio asmens vadovą paskyrusio valdymo organo įgaliotas asmuo.

Švietimo sektorius. Priėmimo į vadovo pareigas švietimo sektoriuje (išskyrus aukštąsias mokyklas) bendroji tvarka nustatyta Švietimo įstatymo 59 straipsnyje. Pagal minėtą straipsnį švietimo įstaigos vadovas renkamas konkurso būdu penkerių metų kadencijai. Viešą konkursą vadovo pareigoms eiti organizuoja, į pareigas vadovą skiria ir iš jų atleidžia juridinio asmens savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija (ar jos įgaliotas asmuo). Savivaldybės taryba, vadovaudamasi vietos savivaldos įstatymu, paskiria įgaliotą asmenį konkurso organizavimui – dažniausiai taryba konkursui organizuoti paskiria savivaldybės administracijos direktorių.

Vadovaujantis Konkurso tvarkos aprašu³⁹, konkursas švietimo įstaigos vadovo pareigoms užimti yra skelbiamas per 30 dienų tokiais atvejais, kai pareigybė įsteigiama naujai, tampa laisva arba yra iš anksto žinoma, kad ji atsilaisvins. Lietuvos vyriausiasis

³⁸ Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 55-1049;

³⁹ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2011 m. liepos 1 d. įsakymas „dėl Konkurso valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovų pareigoms eiti tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 83-4050;

administracinis teismas nurodė, kad konkursas gali būti neskelbiamas, jeigu yra planuojama reorganizuoti įstaigas, jeigu vykdoma jų stebėseną, tačiau kai švietimo įstaiga įsteigta pagal Europos Sąjungos remiamą projektą, kurio veikimas numatytas tam tikram terminui, konkursas į vadovo pareigas turi būti skelbiamas, jeigu įstaiga lieka be vadovo (su laikinuoju vadovu) numatytą projekto veikimo terminą.⁴⁰ Konkurso skelbimas yra įdedamas į konkurso organizatoriaus internetinę svetainę. Pretendentas turi pateikti reikiamus konkursui dokumentus ne vėliau kaip likus 6 dienoms iki atrankos dienos. Jeigu pretendentas atitinka keliamus kvalifikacinius reikalavimus ir nustatytais terminais yra pateikęs reikiamus dokumentus, jis per tris darbo dienas nuo dokumentų įregistravimo yra informuojamas, kad yra kviečiamas į atrankos posėdį. Konkurso vykdo 3-8 narių komisija. Nariai turi būti nepriekaištingos reputacijos, turėti aukštąjį išsilavinimą (išskyrus tėvus ir mokinius). Komisijos nariai negali būti susiję artimais giminystės, svainystės, partnerystės, pavaldumo ryšiais su pretendentu. Narius sudaro mokyklos tarybos nariai, ministerijos atstovai, mokiniai, jų tėvai, Nacionalinės mokyklų vertinimo agentūros specialistas. Atranką sudaro pasirengimo, rašytinės informacijos apie pretendentus analizės, pokalbio su pretendentu, pretendentų vertinimo, konkursinio balo skaičiavimo etapai. Vertinimas identiškas kaip ir vertinant pretendentą kompetencijas. Konkurso laimi daugiausiai balų surinkęs pretendentas (privaloma surinkti daugiau kaip pusę galimos maksimalios komisijos narių skiriamos konkursinio balo dalies).

Konkursas laikomas neteisėtu, jei jį organizuojant buvo pažeista apraše nustatyta tvarka ir jei tai galėjo lemti konkurso rezultatus. Jeigu komisijos narys ar pretendentas mano, kad buvo pažeista apraše nustatyta tvarka ir tai gali arba galėjo lemti konkurso rezultatus, o konkurso organizatorius ar komisija nepašalino pažeidimų, jis turi teisę per 3 darbo dienas po konkurso pateikti skundą švietimo ir mokslo ministrui, kuris gali sudaryti komisiją galimam pažeidimui ištirti.

Jei konkursą laimėjęs asmuo atsisako pasirašyti darbo sutartį, konkursą laimėjusiu asmeniu skelbiamas antrą vietą užėmęs pretendentas, jeigu jis surinko daugiau kaip pusę galimos maksimalios komisijos narių skiriamos konkursinio balo dalies. Tokio pretendentą nesant, konkursas pratęsiamas, nustatoma nauja atrankos data ir prašymų priėmimas atnaujinamas arba skelbiamas naujas konkursas.

Darbo sutartis su konkursą laimėjusiu asmeniu sudaroma ir jis priimamas į pareigas per 30 kalendorinių dienų po to, kai: yra pasibaigęs konkurso rezultatų apskundimo terminas, o skundas nebuvo pateiktas; skundas yra pripažintas nepagrįstu arba pripažintas

⁴⁰ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2019 m. vasario 12 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-712-968/2019;

aprašė nustatytos tvarkos pažeidimas nelėmė konkurso rezultatų; švietimo įstaigos vadovo vieta tampa laisva; jeigu konkursas vykdytas tokiu atveju, kai iš anksto žinoma (yra teisinis pagrindas), kad švietimo įstaigos vadovo pareigybės bus laisva.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, įsidarbinimo procedūrą supaprastintai galima suskirstyti į kelis etapus:

1) laisvos darbo vietos skelbiamos Švietimo ir mokslo ministerijos, savivaldybės ir švietimo įstaigos interneto svetainėse. Apie siekį tapti švietimo įstaigos vadovu, pretendentas informuoja Nacionalinę mokyklų vertinimo agentūrą (toliau - NMVA) ir tampa Švietimo įstaigų vadovo rezervo nariu⁴¹ bei laukia, kol bus pranešta apie laisvas darbo vietas;

2) pretendentas pateikia prašymą dalyvauti konkurse bei NMVA užsiregistruoja kompetencijų vertinimui;

3) pretendentas gali susipažinti/susipažįsta su švietimo įstaiga, į kurios vadovo pareigas pretenduoja (bendrauja su bendruomene, pristato įstaigos raidos gaires ir pan.);

4) pretendentas gali dalyvauti tolesniame konkurse, jeigu NMVA jo kompetencijas įvertina kaip pakankamas, toliau pretendentą konkurse vertina konkurso organizatoriaus sudaryta komisija;

5) jei pretendentas konkurse pasirodo geriausiai, jis yra paskiriamas eiti vadovo pareigas penkių metų terminui, jei pretendentas konkurso nelaimi, jis yra įtraukiamas į potencialų vadovų rezervą ir gauna informaciją apie tolimesnius organizuojamus konkursus.

Sveikatos priežiūros sektorius. Viešojoje sveikatos priežiūros įstaigoje vadovas priimamas viešo konkurso būdu penkeriems metams. Viešosios įstaigos vadovas pradeda eiti pareigas nuo jo paskyrimo dienos, jeigu jį paskyrusio visuotinio dalininkų susirinkimo sprendime nenustatyta kitaip, o kai viešoji įstaiga steigama, – nuo viešosios įstaigos įregistravimo dienos.

Konkursą sudaro keturi etapai: paskelbimas; dokumentų, kuriuos būtina pateikti norint dalyvauti konkurse, pateikimas, priėmimas ir vertinimas; konkurso komisijos sudarymas, jos darbo organizavimas ir visuomenės atstovų dalyvavimas konkurse; asmenų, pretenduojančių į pareigas, vertinimas ir laimėtojo nustatymas. Konkursas per Valstybės tarnybos valdymo informacinę sistemą skelbiamas Valstybės tarnybos departamento interneto svetainėje ir Švietimo, mokslo ir sporto ministerijos interneto svetainėje. Informacija apie konkursą gali būti skelbiama ir kitomis visuomenės informavimo

⁴¹ vadovaujantis Švietimo įstatymo 56³ straipsniu;

priemonėmis. Tinkami kandidatai per 3 dienas nuo dokumentų pateikimo dienos gauna atsakymą, ar jam leidžiama dalyvauti konkurse. Komisija sudaroma vadovaujantis tokia pačia tvarka, kaip ir rengiant konkursą švietimo įstaigose.

Atrankoje gali būti taikomi šie vertinimo metodai: interviu (struktūruotas ar pusiau struktūruotas, individualus ar grupinis pokalbis, kurio metu pretendentams individualiai ar grupėje užduodami vienodi klausimai, išlaikant jų seką, pateikiami vienodi ar lygiaverčiai klausimai su galimybe užduoti tikslinamuosius klausimus ar pateikiami pagrindiniai klausimai su galimybe užduoti papildomus klausimus); praktinė užduotis (atrankos metu raštu ir (ar) žodžiu pateikiama (-os) užduotis (-ys), kuri (-ios) leidžia prognozuoti pretendento elgesį realiose darbo situacijose); esė (pretendento samprotavimas raštu nurodyta tema, paremtas tezių formulavimu ir jų pagrindimu argumentais). Konkursui laimėti reikia surinkti ne mažiau kaip 6 balus ir aplenkti kitus pretendentus. Sveikatos apsaugos ministras Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo 9 straipsnyje nustatyta tvarka ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo Konkurso laimėtojo paskelbimo privalo kreiptis į Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybą dėl informacijos apie asmenį, siekiantį eiti Įstaigos vadovo pareigas, pateikimo. Laimėjęs konkursą asmuo gali būti nepaskiriamas į vadovo pareigas, jeigu patikrinus minėtą informaciją paaiškėja, kad jis nėra tinkamas eiti įstaigos vadovo pareigas.

Vykdamas viešuosius konkursus, taikant juos reglamentuojančias normas sveikatos priežiūros sektoriuje, kyla nemažai ginčų, dėl šios priežasties yra gana gausi teismų praktika. Nors toliau analizuojama teismų praktika yra apytiksliai dešimtmečio senumo, tačiau ji aktuali ir šiandien, nes reguliavimas nėra pasikeitęs iš esmės. Pavyzdžiui, konkurse dalyvavęs asmuo jį laimėjo, tačiau kitas konkurse dalyvavęs asmuo apskundė konkurso rezultatus.⁴² Konkurso rezultatai pirmos instancijos teismo nebuvo panaikinti, tačiau apeliacinės instancijos teismas panaikino viešo konkurso rezultatus. Nepasibaigus apeliacinio teismo sprendimo apskundimo kasacine tvarka terminui, buvo organizuojamas naujas viešas konkursas toms pačioms pareigoms eiti. Konkursą laimėjo naujas pretendentas, su kuriuo buvo pasirašyta darbo sutartis. Kasacinis teismas, apskundus apeliacinio teismo sprendimą, panaikino jo dalį, paliko galioti pirmos instancijos teismo sprendimą, taip patvirtindamas, kad pirmojo skelbto viešojo konkurso rezultatai liko galioti. Tačiau sveikatos priežiūros savininko teisės ir pareigas įgyvendinantis asmuo nurodė, kad negali sudaryti darbo sutarties su pirmąjį konkursą laimėjusiu asmeniu, kadangi nėra juridinio pagrindo nutraukti sudarytą darbo sutartį su antrąjį konkursą

⁴² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. lapkričio 17 d. nutartis civilinėje byloje A.V. v. J.K. ir Lietuvos valstybė, Nr. 3K-3-453/2011;

laimėjusiu asmeniu. Ieškovo (pirmąjį konkursą laimėjusio asmens) teigimu, antrąjį konkursą laimėjęs asmuo anksčiau dirbo gydytoju toje pačioje įstaigoje, kurioje dabar dirba vadovu, ir buvo tiesiogiai susijęs su sveikatos priežiūros įstaigos priežiūra ir kontrole, todėl, atsistatydinęs iš valstybės tarnybos – gydytojo pareigų, vienerius metus neturėjo teisės įsidarbinti ligoninėje direktoriumi (Viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo 18 straipsnis). Antrąjį konkursą laimėjęs asmuo jame negalėjo dalyvauti dar ir dėl to, kad, dirbdamas gydytoju, buvo sveikatos priežiūros įstaigos stebėtojų tarybos, kuri dalyvauja sveikatos priežiūros įstaigos valdymo procese, pirmininku. Be to, savininko teises ir pareigas įgyvendinantis asmuo, leisdamas trečiajam asmeniui dalyvauti konkurse, pažeidė valstybės tarnautojų veiklos etikos principą, nes viešame konkurse leido dalyvauti asmeniui, kuris valstybės tarnyboje buvo atestuotas neigiamai.

Kasacinis teismas paliko galioti apeliacinės instancijos teismo nutartį, kuriuo nepakeista pirmosios instancijos teismo nutartis. Minėtoje nutartyje pirmos instancijos teismas nustatė, kad savininko teises ir pareigas įgyvendinančio asmens elgesys, kai pats pateikė kasacinį skundą dėl teismo sprendimo peržiūrėjimo (konkurso rezultatų galiojimo), tačiau organizavo naują konkursą, negali būti pripažintas teisingu, sąžiningu ir protingu. Pažymėtina, kad vyko du teisminiai procesai. Kitame procese, dėl konkurso rezultatų teisėtumo, kasacinis teismas panaikino apeliacinio teismo sprendimą ir paliko galioti pirmosios instancijos teismo sprendimą, kuriuo panaikinti antrojo konkurso rezultatai, patikslinant, kad su antrojo konkurso laimėtoju sudaryta sutartis pripažįstama negaliojančia nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo momento. Darbo sutartis, sudaryta su antrojo konkurso laimėtoju galėjo būti nutraukta darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės. Pirmosios instancijos teismas pagrįstai vertino pirmojo konkurso rezultatus neteisėtais kaip prieštaraujančius viešajai tvarkai ir gerai moralei (Civilinio kodekso 1.81 straipsnio 1 dalis), nes toks darbdavio elgesys buvo pagrindas ieškovui tikėtis, kad kasacinio teismo nutartis bus vykdoma gera valia. Pripažinus viešo konkurso rezultatus negaliojančiais, šių rezultatų pagrindu sudaryta darbo sutartis tampa prieštaraujančia imperatyviosioms įstatymo nuostatoms, todėl pripažintina negaliojančia (Civilinio kodekso 1.80 straipsnio 1 dalis).

Kitas pavyzdys iš teismų praktikos dėl konkurso vykdymo teisėtumo – ieškovas apskundė konkurso rezultatus, kadangi jis galimai vyko neteisėtai.⁴³ Konkurse dalyvavo du pretendentai ieškovas ir trečiasis asmuo, kuris laikinai ėjo greitosios medicinos pagalbos

⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje V.N. v. Plungės rajono savivaldybės administracija ir Plungės rajono savivaldybės taryba, Nr. 3K-3-83/2009 ;

direktoriaus pareigas. Atrankos komisija konkurso nugalėtoju pripažino trečiąjį asmenį. Konkurso rezultatus ieškovas apskundė savivaldybės merui. Skundą nagrinėjusi komisija nutarė teikti savivaldybės merui išvadą dėl konkurso rezultatų panaikinimo. Savivaldybės meras priėmė potvarkį, kuriuo pasiūlė savivaldybės administracijos direktoriui panaikinti konkurso rezultatus ir skelbti jį iš naujo. Atsakovas (savivaldybės administracija ir taryba) neatsižvelgė į mero pasiūlymus ir paskyrė trečiąjį asmenį į greitosios medicinos pagalbos direktoriaus pareigas. Ieškovas teigia, kad konkursas vyko neskaidriai, atrankos komisijos nariai buvo jo atžvilgiu šališki, todėl konkurso rezultatai buvo nulemti iš anksto. Vykdamas konkursą atsakovas pažeidė konkurso vykdymui keliamus reikalavimus. Konkursą laimėjusio trečiojo asmens išsilavinimas neatitiko kvalifikacinių reikalavimų, keliamų greitosios medicinos pagalbos direktoriaus pareigybei. Kvalifikaciniuose reikalavimuose nurodyta, kad asmuo, pretenduojantis į šią pareigybę, privalo turėti aukštąjį universitetinį teisinį, vadybinį, ekonominį, medicininį, visuomenės sveikatos, odontologijos, farmacijos, slaugos ir atitinkamą ar jam prilygintą magistro kvalifikacinį laipsnį. Trečiasis asmuo universitete baigė viešąjį administravimą, o viešasis administravimas neatitinka nė vienos iš nurodytų studijų krypčių. Diplomo nuorašas komisijai buvo pateiktas pasibaigus dokumentų priėmimo terminui. Trečiojo asmens pretendento anketoje neužpildyti punktai dėl teistumo ir artimųjų giminaičių darbo. Atsakovas paskelbė konkursą nesuderinęs bendrųjų kvalifikacinių reikalavimų pretendentams su Sveikatos apsaugos ministerija. Trečiąjį asmenį į direktoriaus pareigas atsakovas paskyrė dar nepasibaigus ieškovo skundo dėl konkurso teisėtumo tyrimui ir nesupažindinus ieškovo su skundo nagrinėjimo rezultatais.

Kasacinis teismas šioje byloje paliko nepakeistą apeliacinės instancijos teismo sprendimą, kuriuo ieškinyje buvo patenkintas. Nustatyta, kad savivaldybės administracijos direktorius, paskelbęs konkursą greitosios medicinos pagalbos direktoriaus pareigoms, konkurso skelbime nenurodė konkurso paskelbimo sąlygų (t.y., kokių pagrindų skelbiamas konkursas – ar naujoms įsteigtoms pareigoms eiti, ar atleidus įstaigos vadovą iš pareigų, ar kt.). Iš bylos medžiagos nustatyta, kad trečiasis asmuo nepateikė visų reikiamų dokumentų ir taip neatitiko keliamų reikalavimų (įskaitant netinkamą išsilavinimą), dėl ko konkurso komisija jam turėjo pranešti, kad jis nėra atrinktas kaip tinkamas kandidatas. Laimėjęs konkursą pretendentas skiriamas į pareigas artimiausiame savivaldybės tarybos posėdyje, bet ne anksčiau kaip apskundimo terminui arba skundo tyrimui pasibaigus. Yra pagrindas konstatuoti, kad, neįvykdžius savivaldybės mero potvarkio ir nepasibaigus ieškovo paduoto skundo tyrimui, atsakovas priėmė sprendimą paskirti trečiąjį asmenį į direktoriaus pareigas, nors ieškovas tą pačią dieną atvykęs į savivaldybės tarybos posėdį prašė atidėti šio klausimo

svarstymą. Teisėjų kolegija konstatavo, kad konkurso procedūros privalėjo būti atliktos pagal reikalavimus, todėl yra pagrindas teigti, jog konkursas vyko neskaidriai dėl nurodytų procedūrinių pažeidimų.

Kasacinis teismas pažymėjo, kad organizuojant viešą konkursą dėl priėmimo į darbą, pagal konkurso sąlygas pripažintas jo nugalėtoju asmuo įgyja specialiąją teisę - sudaryti darbo sutartį. Viešo konkurso sąlygos turi būti aiškios ir suprantamos, o jų taikymas turi būti toks, kad pagal viešo konkurso sąlygas rezultatas būtų prognozuojamas (objektyviai nuspėjamas). Tai reiškia, kad viešą konkursą skelbiant, jį vykdant ir nustatant jo laimėtoją turi būti laikomasi skaidrumo principo. Skaidrumas, kaip viešo konkurso principas, susideda iš konkurso sąlygų išdėstymo aiškiai ir suprantamai, jų nekintamumo, taip pat jų laikymosi tokiu būdu, kad pagal deklaruotas sąlygas sprendimai būtų nuspėjami. Sąlygų nekintamumo principo turi būti laikomasi sąlygas skelbiant, jas keičiant įstatymo ar konkurso sąlygų nustatyta tvarka (Civilinio kodekso 6.948 straipsnis) ir jas taikant pagal paskelbtų konkurso sąlygų reikalavimus, kad konkurso rengėjo sprendimai ar kiti veiksmai (priimant dokumentus, nagrinėjant skundus, vertinant darbus ar rezultatus ir kt.) atitiktų deklaruotas sąlygas ir juos būtų galimi nuspėti (prognozuoti). Skaidrumo principas reikalauja, kad būtų užtikrinti: 1) konkurso sąlygų aiškus ir suprantamas išdėstymas, jų paskelbimas ir taikymas; 2) konkurso sąlygų keitimas įstatymo ar konkurso sąlygų nustatyta tvarka; 3) vienodas požiūris į konkurso dalyvius.

Taigi, viešojo juridinio asmens vadovo pareigoms eiti, priklausomai nuo juridinio asmens formos yra organizuojamas viešasis konkursas. Viešas konkursas atskleidžia tinkamiausią šias pareigas eiti pretendentą. Viešas konkursas taip pat reikalingas dėl to, kad viešieji juridiniai asmenys, kaip jau minėta, yra valstybei ar savivaldybei nuosavybės teise priklausantys juridiniai asmenys. Geriausio kandidato atranka yra viešasis interesas, todėl jam keliami tokie aukšti reikalavimai.

2.2. Darbo sutarčių sąlygos

Darbo kodekse numatyta, kad darbo sutarties sąlygos yra būtinios ir papildomos. Būtinios darbo sąlygos yra darbo funkcija, darbo apmokėjimo sąlygos ir darbovietė, o papildomos darbo sutarties sąlygos yra tos, kurios sukonkretina darbo teisės normas arba įtvirtina susitarimą dėl darbo – susitarimas dėl nekonkuravimo, susitarimas dėl konfidencialumo, susitarimas dėl išbandymo, susitarimas dėl ne viso darbo laiko, susitarimas dėl papildomo darbo ir kt.

Apmokėjimas – viena iš būtinųjų darbo sutarčių sąlygų. Tiek švietimo, tiek sveikatos apsaugos sektoriuje vadovų darbo užmokestį reguliuoja Valstybės ir savivaldybės įstaigų

darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymas. Šis įstatymas įsigaliojo 2017 m., jo rengimą lėmė Konstitucinio Teismo nutarimas, kuriame buvo kritikuojamas Vyriausybės nutarimas dėl biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo užmokesčio reguliavimo.⁴⁴ Šiame Vyriausybės nutarime (1993 m. liepos 8 d. nutarime Nr. 511 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais)) nustatytos esminės biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos: apibrėžti galimi tarnybinių atlyginimų dydžiai, išreikšti koeficientais, kurių pagrindu imama Vyriausybės patvirtinta bazinė mėnesinė alga; numatyta galimybė nustatyti didesnius tarnybinius atlyginimus nei nustatytieji pagal Vyriausybės apibrėžtus maksimalius koeficientus; nustatytos kitos darbo apmokėjimo sąlygos, kaip antai priedų ir priemonių prie tarnybinių atlyginimų, darbuotojams skatinti skirtų vienkartinį išmokų dydžiai, jų skyrimo atvejai, mokėjimo terminai; ministerijoms, kitoms biudžetinių įstaigų ir organizacijų savininko teises ir pareigas įgyvendinančioms institucijoms pavesta nustatyti pagal nurodytus kriterijus diferencijuotas tarnybinių atlyginimų schemas, taip pat kitas darbo apmokėjimo sąlygas. Kai kurios šio nutarimo nuostatos pripažintos kaip prieštaraujančios Konstitucijai, o tiksliau Konstitucijos 5 straipsnio 2 daliai, 48 straipsnio 1 daliai, 128 straipsnio 1 daliai – nuostata dėl teisės į teisingą apmokėjimą už darbą, konstituciniai teisinės valstybės ir valdžių padalijimo principai.

Įstaigos vadovo darbo užmokestis susideda iš pareiginės algos (mėnesinė alga – pastovioji ir kintamoji dalys arba pastovioji dalis); priemonių; mokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą, budėjimą ir esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų; premijų. Pažymėtina, kad darbo užmokestis, skirtingai nei valstybės tarnautojams, priklauso nuo asmeninės patirties (pvz. pedagoginio darbo stažo, kuris nėra siejamas su vadovo darbu), tačiau ne nuo stažo/laiko, kurį asmuo dirbo vadovaujantį darbą (valstybės tarnyboje tarnautojų darbo užmokestis gali būti keliamas proporcingai, vadovaujantis teisės aktais, jeigu asmuo dirbo būtent valstybės tarnyboje).

Kita būtinoji darbo sutarties sąlyga yra darbo funkcija. Štai pavyzdžiui Vidaus kontrolės ir vidaus audito įstatyme numatyta, kad viešojo juridinio asmens vadovas yra atsakingas už efektyvią vidaus kontrolę, prižiūri, kad būtų laikomasi teisės aktų, lokalių teisės aktų, vidaus tvarkos taisyklių, paskiria valstybės tarnautojus ir darbuotojus, kurie atsakingi už finansų kontrolės vykdymą ir pan.⁴⁵ Teisės aktuose, analizuojant tiek švietimo, tiek sveikatos priežiūros sektorių, atitinkamai Švietimo įstatyme ir Sveikatos priežiūros

⁴⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2015 m. rugsėjo 29 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymo 68 straipsnio 3 dalies ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimo Nr. 511 „dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“ atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Byla Nr. 19/2013;

⁴⁵ Lietuvos Respublikos vidaus kontrolės ir vidaus audito įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 123-5540;

įstaigų įstatymuose, yra numatytos pagrindinės analizuojamų viešųjų juridinių asmenų vadovų darbo funkcijos (apirtos I darbo dalyje, kalbant apie viešojo juridinio asmens vadovo teisinį statusą). Specialiąsias (papildomas) funkcijas gali numatyti įstaiga savo vidiniuose teisės aktuose (pvz., įstatuose). Kadangi funkcijos jau buvo apirtos, šioje dalyje bus analizuojama darbo apmokėjimo tvarka, kaip būtinoji sąlyga, bei papildomos darbo sutarčių sąlygos, galimybės dėl tokių sąlygų susitarti.

Švietimo sektoriuje darbo apmokėjimas priklauso nuo to, kokiai įstaigai vadovaujama, kiek įstaigoje yra mokinių, ugdymo grupių, nuo to, ar vadovui suteiktos vadybinės kvalifikacinės kategorijos, koks yra pedagoginio darbo stažas. Jeigu vadovaujama ikimokyklinio ugdymo mokyklai - kuo daugiau yra ikimokyklinių ir priešmokyklinių ugdymo grupių, kuo didesnis pedagoginio darbo stažas ir jeigu vadovui yra suteiktos vadybinės kvalifikacinės kategorijos, tuo didesnis algos pastoviosios dalies koeficientas. Vadovai, kai įstaigoje yra 1–3 grupės, privalo dirbti pedagoginį darbą grupėje vidutiniškai tris valandas per dieną, vadovams nustatant pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientus viena išsitos paros vaikų grupė laikoma dviem grupėmis.

Bendrojo ugdymo mokyklose, vaikų socializacijos centruose, sanatorijų mokyklose, specialiosiose mokyklose, specialiojo ugdymo centruose, specialiosiose mokyklose-daugiafunkčiuose centruose ir bendrojo ugdymo mokyklose, turinčiose bendrabučius, Vilniaus lietuvių namuose, Lietuvos sutrikusios klausos vaikų ikimokyklinio ugdymo centre, profesinio mokymo įstaigose, neformaliojo vaikų švietimo mokyklose vadovų darbo apmokėjimas priklauso nuo tų pačių veiksmių, tačiau ne nuo ugdymo grupių skaičiaus, bet nuo mokinių skaičiaus tam tikram laikui. Bendrojo ugdymo mokyklose vadovams nustatant pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientus, į mokinių skaičių įskaičiuojami priešmokyklinio ir ikimokyklinio ugdymo grupių vaikai. Vaikų socializacijos centruose, sanatorijų mokyklose, specialiosiose mokyklose, specialiojo ugdymo centruose, specialiosiose mokyklose-daugiafunkčiuose centruose ir bendrojo ugdymo mokyklose, turinčiose bendrabučius, bendrabučiuose negyvenantys mokiniai į bendrą mokinių skaičių įskaičiuojami taikant 0,5 koeficientą.

Viešųjų sveikatos priežiūros įstaigų vadovų darbo apmokėjimas reguliuojamas Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatyme bei ministerijos nutarime, reguliuojančiame kintamojo koeficiento dydį. Viešosios sveikatos priežiūros įstaigos, kaip ir švietimo įstaigos, vadovo darbo užmokestis susideda iš: pareiginės algos (mėnesinė alga – pastovioji ir kintamoji dalys arba pastovioji dalis); priemokų; mokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą, budėjimą ir esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų; premijų. Pareiginės algos pastoviosios dalies

koeficientų dydis priklauso nuo to, kuriai valstybės ar savivaldybės įstaigų grupei įstaiga priklauso (kuo aukštesnė grupė, t.y. kuo daugiau pareigybių įstaigoje, tuo didesnis pastoviosios dalies koeficientas), kokia vadovaujamojo darbo patirtis (metais) (kuo didesnė patirtis (metais), tuo didesnis pastoviosios dalies koeficientas). Atsižvelgiant į dabartinę situaciją (sveikatos priežiūros sektoriuje esantį neigiamą požiūrį į darbo apmokėjimo tvarką, užmokesčio dydį), sveikatos apsaugos ministras priėmė įsakymą, kuriuo nustatomas kintamosios dalies koeficientas.⁴⁶ Jis priklauso nuo to, ar įvertinus praėjusių metų patvirtintas LNSS viešųjų ir biudžetinių įstaigų, teikiančių asmens sveikatos priežiūros paslaugas, veiklos rezultatų vertinimo rodiklių siektinas reikšmes, jos buvo pasiektos.

Šalia būtinųjų darbo sąlygų yra išskiriamos ir papildomos darbo sąlygos. Vieną iš tokių sąlygų yra susitarimas dėl ne viso darbo laiko. Analizuojant šią sąlygą reikėtų aptarti, koks yra švietimo įstaigų vadovų darbo laikas. Taigi, kalbant apie darbo laiką, pažymėtina, kad viešojo juridinio asmens vadovas savo darbo laiką tvarkosi pats, laikydamasis darbo teisės normų nustatytą maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko trukmės reikalavimų. Jei juridinio asmens vadovas dirba visą darbo laiko normą (40 valandų per savaitę), tai jis privalo laikytis tokių taisyklių, pagal kurias poilsiui yra skiriama ne mažiau kaip 11 valandų tarp dviejų darbo dienų (pamainų). Darbas, vadovo dirbamas pažeidžiant šį reikalavimą, nelaikytinas darbdavio padarytu darbo ir poilsio laiko taisyklių pažeidimu. Atkreiptinas dėmesys, kad juridinio asmens vadovo poilsio dieną, švenčių dieną, naktį ir viršvalandinio darbo apskaita privalo būti tvarkoma kaip ir kitų darbuotojų, bet už darbą poilsio dieną, švenčių dieną, darbą naktį ir viršvalandinį darbą nėra mokama, nebent šalys darbo sutartyje susitaria kitaip. Pabrėžtina, kad jiems nenumatyta Darbo kodekso 107 straipsnio dalies taikymo išimtis, todėl jei jų kelionė komandiruotėje vyko po darbo dienos valandų poilsio ar švenčių dieną, jie turi teisę į tokios pačios trukmės poilsį pirmą darbo dieną po kelionės arba šis poilsio laikas pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko.⁴⁷ Ne viso darbo laiko sąlyga darbo santykiuose su juridinio asmens vadovu nėra draudžiama. Taigi, galima teigti, kad susitarimas dėl ne viso darbo laiko turi būti įtrauktas į konkurso aprašą (taip būtų susitariama sudarant darbo sutartį) arba darbo sutarties vykdymo metu įstaigos vadovas darbdaviui (juridinio asmens teises ir pareigas įgyvendinančiam subjektui) gali pateikti prašymą, siekiant susitarti dėl minėtos papildomos darbo sąlygos. Pažymėtina, kad teismų praktikos šiuo klausimu rasti sudėtinga, todėl galima kelti klausimą, ar leidimas (kadangi teisės aktuose nėra numatyta draudimo) sudaryti susitarimą dėl ne viso darbo laiko

⁴⁶ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2019 m. kovo 25 d. įsakymas „dėl Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos viešųjų įstaigų vadovų ir jų pavaduotojų mėnesinės algos kintamosios dalies dydžio nustatymo tvarkos aprašo patvirtinimo“. TAR, 2019, Nr. 4763;

⁴⁷ DAVULIS, T. Darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 321;

su juridinio asmens vadovu yra tikslingas. Hipotetiškai būtų galima atsakyti, kad toks leidimas gali atrodyti sąlyginai keistai, kadangi juridinio asmens vadovas vykdo efektyvaus darbų planavimo, priežiūros, organizavimo funkcijas, dėl ko galima teigti, kad yra fiziškai reikalingas darbo vietoje visą įstaigos darbo laiką.

Šalia ne viso darbo laiko, kaip papildomos sąlygos, reikėtų aptarti ir tokią papildomą sąlygą kaip susitarimas dėl nuotolinio darbo. Pažymėtina, kad kaip ir darbas ne visą darbo laiką, darbas nuotoliniu būdu neturi poveikio darbuotojui suteikiamoms garantijoms ir teisėms (Darbo kodekso 52 straipsnio 6 dalis). Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu. Tai reiškia, kad bet kuris įstaigos darbuotojas, įskaitant ir viešojo juridinio asmens vadovus, (švietimo ir sveikatos priežiūros sektoriuose) turi teisę prašyti darbdavio leidimo dirbti darbą nuotoliniu būdu, ne darbovietėje, priklausomai nuo vietos, kurią pasirinktų. Viešasis juridinis asmuo, kaip darbdavys, turi įvertinti pateiktą prašymą, jį apsvarstyti, o apsvarstęs patenkinti arba ne. Teisę siūlyti dirbti nuotolinį darbą turi ir viešasis juridinis asmuo, bet šiuo atveju vadovas turi teisę nuspręsti, ar sutinka su tokiu pasiūlymu. Nors teisės aktuose nėra draudžiama su viešojo juridinio asmens vadovu tiek švietimo, tiek sveikatos priežiūros sektoriuose sudaryti tokį susitarimą, tačiau atsižvelgiant į viešojo juridinio asmens vadovo plačią teisių ir pareigų apimtį, tokį susitarimą gali būti gana sudėtinga įgyvendinti. Dirbant nuotolinį darbą, darbuotojas nėra nuolatinėje darbdavio priežiūroje. Kasdieninėje darbo aplinkoje įprastai iškyla neplanuotų klaidų, nukrypimų ir pan., todėl, atsižvelgiant į tai, kad viešojo juridinio asmens vadovas yra atsakingas už viso juridinio asmens darbuotojų darbo organizavimą, priežiūrą ir pan., manytina, kad jis yra fiziškai reikalingas darbovietėje, paraleliai kaip ir dirbant ne visą darbo laiką.

Taip pat galima aptarti kitą papildomą darbo sąlygą - susitarimą dėl išbandymo. Senajame Darbo kodekse buvo imperatyviai nustatyta, kad susitarimas dėl išbandymo negali būti nustatomas priimant į darbą asmenis pareigoms konkursų ar rinkimų būdu, taip pat išlaikiusius kvalifikacinius egzaminus pareigoms eiti.⁴⁸ Taigi, nei švietimo, nei sveikatos apsaugos sektoriuje pagal ankstesnį reguliavimą nebuvo galima susitarti su vadovu dėl jo išbandymo (tinkamumo eiti pareigoms tikrinimo). Tačiau naujasis Darbo kodeksas tokio draudimo nenumato. Nors teismų praktikos šioje teisinio reguliavimo srityje nėra (pagal naują reguliavimą), galima samprotauti, kad susitarimą dėl išbandymo su viešojo juridinio asmens vadovu sudaryti nėra tikslinga, kadangi tokio susitarimo tikslas, analogiškas konkurso vykdymo tikslui – siekis įvertinti darbuotojo turimas kompetencijas,

⁴⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569 (Negalioja nuo 2017-07-01);

reikiamus kvalifikacinius reikalavimus, apskritai – įvertinti darbuotojo tinkamumą darbui ir darbo tinkamumą darbuotojui. Taigi, galima teigti, kad susitarimas dėl išbandymo galimai gali pažeisti būsimų įstaigų vadovų teises ir interesus - kadangi naujame Darbo kodekse yra panaikintas draudimas dėl išbandymo tokiems asmenims, jie gali būti tikrinami kelis kartus.

Dar viena aptartina papildoma sąlyga yra susitarimas dėl nekonkuravimo. Iki naujo Darbo kodekso įsigaliojimo susitarimai dėl nekonkuravimo pateko į civilinės teisės reguliavimo sritį. Šis susitarimas yra skirtas apsaugoti darbdavį nuo nesąžiningos konkurencijos. Darbo kodekso 38 straipsnio 2 dalis nurodo, kad nekonkuravimo susitarimus galima sudaryti ne su visais, bet tik su tais darbuotojais, kurie turi žinių ar gebėjimų, galimų pritaikyti konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ar pradėjus vykdyti savarankišką veiklą ir taip padaryti darbdaviui žalos. Tai reiškia, kad nekonkuravimo susitarimus būtų galima sudaryti su vadovais, administracijos darbuotojais, aukštą pridėtinę vertę kuriančiais darbuotojais (specialistais, ekspertais), bet ne su žemesnės kvalifikacijos darbus dirbančiais asmenimis (pvz., pardavėjais, vairuotojais ir pan.). Pagal esamą reguliavimą darbuotojas, sudaręs tokį susitarimą, negali konkuruoti su savo darbdaviu, o darbdavys yra įsipareigojęs už tai atlyginti. Šis susitarimas yra aktualesnis santykiuose su privačių juridinių asmenų darbuotojais, tačiau jį galima sudaryti ir su viešuoju juridiniu asmeniu. Pavyzdžiui, sveikatos priežiūros įstaigos vadovas gali būti įpareigojamas tam tikrą laikotarpį po darbo santykių pasibaigimo nedirbti kitos sveikatos įstaigos vadovu, nedalyvauti konkurse, jeigu tai neblogina jo padėties ir jis pats laisvai prisiima tokį įsipareigojimą.

Kita papildoma sąlyga – susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos. Pagal Darbo kodekso komentarą, tokio susitarimo tikslas yra sureguliuoti darbo sutarties šalių teises ir pareigas, kylančias sudarant ir vykdant susitarimą, kuriuo reglamentuojama darbdavio konfidencialios informacijos apsauga.⁴⁹ Pavyzdžiui, organizuojant ir vykdant brandos egzaminus švietimo įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinantis asmuo (savivaldybės administracijos direktorius) yra atsakingas už priežiūrą, vykdymą, organizavimą.⁵⁰ Jis įsakymu paskiria asmenis, kurie sudaro brandos egzaminų vykdymo komisiją. Į tokią komisiją gali būti įtrauktas ir švietimo įstaigos direktorius. Švietimo įstaigos vadovas, kurioje vykdomas brandos egzaminas, paprastai yra skiriamas vyresnioju vykdytoju. Tokiu atveju jis yra atsakingas brandos egzamino vykdymo ar

⁴⁹ DAVULIS, T. Darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 157;

⁵⁰ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2006 m. gruodžio 18 d. įsakymas „dėl Brandos egzaminų organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašo ir Lietuvių kalbos ir literatūros įskaitos organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 141-5437;

vertinimo instrukcijų laikymąsi. Į tokias instrukcijas, kalbant apie konfidencialumą, yra įtrauktas brandos egzaminų užduočių lapų plombų patikrinimas. Galima teigti, kad švietimo įstaigos vadovas šiuo atveju turi laikytis konfidencialumo tam, kad nebūtų atskleistos egzamino užduotys ir pan. Susitarimas dėl konfidencialumo gali būti įtrauktas į konkurso aprašą arba jau vykdant darbo sutartį dėl šios sąlygos gali būti sudarytas papildomas susitarimas.

Viešasis juridinis asmuo su vadovu gali sudaryti susitarimą dėl papildomo darbo. Juridinių asmenų vadovams nėra numatytas draudimas susitarti dėl šios papildomos sąlygos. Naujasis Darbo kodeksas konkretizuoja susitarimo dėl papildomo darbo reguliavimą. Senajame Darbo kodekse buvo galima susitarti dėl antraeilių pareigų arba papildomo darbo, tačiau reguliavimas nebuvo konkretizuotas, apibrėžiama, kad reguliavimą nustato Vyriausybė ir kolektyvinės sutartys. Taigi, dabartinis reguliavimas pačiame Darbo kodekse numato, kad papildomo darbo susitarimas negali viršyti maksimaliojo darbo ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų, toks susitarimas nelaikytinas atskira darbo sutartimi, susitarimas dėl papildomo darbo gali būti jungiamas prie pagrindinės darbo funkcijos, taip pat gretinamas prie pagrindinės darbo funkcijos. Darbo kodekso komentare numatyta, kad jei įstaigos vadovas dirba visą darbo laiko normą, papildomai gali susitarti dėl pedagogo ar kitokio darbo įstaigoje, dirbdamas papildomą darbą puse darbo laiko normos. Poįstatyminiais teisės aktais galima numatyti, kokias papildomas pareigas gali eiti įstaigos vadovas. Pvz., su švietimo įstaigos direktoriumi susitarimas dėl papildomo darbo kaip su mokytoju (auklėtoju, pagalbos mokiniui specialistu) ne ilgiau kaip vieneriems mokslo metams ar trumpesniai laikui gali būti sudaromas tais atvejais kai po trūkstanto tam tikro mokomojo dalyko mokytojo (auklėtojo, pagalbos mokiniui specialisto) paieškų, skelbtų konkursų neatsiranda pretendento šias pareigas užimti. Sudarant susitarimą švietimo įstaigos direktoriui suteikiama galimybė užimti tik to mokomojo dalyko mokytojo (auklėtojo, pagalbos mokiniui specialisto) pareigas, kurio profesinę kvalifikaciją švietimo įstaigos direktorius turi. Papildomas darbas švietimo sektoriuje, jeigu dirbama mokytoju, bus apmokamas pagal etatinį apmokėjimo būdą, o pagrindinės funkcijos bus apmokamos pagal jau analizuotą darbo apmokėjimo reguliavimą.

Įdomu tai, kad kalbant apie poilsio laiką reikėtų pažymėti, jog sveikatos priežiūros įstaigų vadovai, kaip ir švietimo įstaigų vadovai, turi teisę į pailgintas atostogas, jeigu dirba papildomą darbą ir pagrindinė bei papildoma funkcijos yra derinamos (pvz., papildomai dirbama gydytoju ar mokytoju). Tačiau pažymėtina, kad dirbant papildomą darbą nedidele apimtimi papildomos atostogos neturėtų būti suteikiamos, nes tai būtų neproporcinga.

Skirstymas nustatytas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimu⁵¹, kuriame buvo numatyta, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1195 „Dėl Darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir Darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ patvirtintos Darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos 6 punktas (2009 m. balandžio 29 d. redakcija; Žin., 2009, Nr. 60-2353) tiek, kiek jame sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems sveikatos priežiūros paslaugas, ir kartu su jais dirbantiems darbuotojams, kurie tiesiogiai aptarnauja pacientus arba dirba tomis pačiomis sąlygomis, nustatyta vienodos trukmės darbo savaitė neatsižvelgiant į tam tikrų kategorijų darbuotojų darbe patiriamą skirtingą protinę, emocinę įtampą, prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 94 straipsnio 2 punktui (Lietuvos Respublikos Vyriausybė vykdo įstatymus ir Seimo nutarimus dėl įstatymų įgyvendinimo, taip pat Respublikos Prezidento dekretus)⁵², konstituciniam teisinės valstybės principui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2002 m. birželio 4 d. redakcija) 145 straipsnio 2 daliai. Taigi, jeigu viešojo juridinio asmens vadovas neturi teisės į prailgintas atostogas, išskyrus atvejus, kai toje įstaigoje jis dirba papildomą darbą (jei toks darbas susijęs su didesne emocine, protine įtampa).

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, galima teigti, kad viešojo juridinio asmens vadovas turi tokias pat galimybes susitarti dėl darbo sąlygų (tiek būtinųjų, tiek papildomų) kaip ir kiti darbuotojai, kadangi teisės aktai dabartiniame reguliavime nenumato draudimų tokius susitarimus sudaryti. Pažymėtina, kad darbo sutarčių reguliavimas vietomis yra specifinis, reguliuojamas specialiaisiais teisės ir poįstatyminiais aktais. Po naujo Darbo kodekso įsigaliojimo teismų praktikos, susijusios su papildomų darbo sutarčių sąlygų reguliavimu, yra labai ne daug, o tam tikrais klausimais jos apskritai nėra.

⁵¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. gegužės 9 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimu Nr. 1195 „dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ patvirtintos darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, Darbo laiko sutrumpinimo tvarkos 6 punkto (2009 m. balandžio 29 d. redakcija), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimu Nr. 941 „dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“ patvirtintų kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės 4 punkto (2009 m. balandžio 29 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos darbo kodeksui. Bylos Nr. 44/2009;

⁵² Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Lietuvos aidas*, 1992, Nr. 220-0;

3. DARBO SUTARČIŲ SU VIEŠOJO JURIDINIO ASMENS VADOVU NUTRAUKIMAS

Darbo santykiai su viešojo juridinio asmens vadovu pasibaigia Darbo kodekse ar kituose įstatymuose nustatytais darbo sutarties pasibaigimo pagrindais. Darbo su juridinio asmens vadovu sutartis taip pat pasibaigia atšaukus juridinio asmens vadovą. Viešojo juridinio asmens vadovo atleidimo tvarka gali būti numatyta ir juridinio asmens įstatuose, vidaus teisės aktuose, tačiau toks reguliavimas negali nukrypti nuo bendrojo reguliavimo ir negali prieštarauti imperatyvioms įstatymo normoms.⁵³

Kaip jau minėta, darbdaviui yra numatyta pareiga su viešojo juridinio asmens vadovu sudaryti darbo sutartį. Pagal kasacinio teismo formuojamą praktiką darbo bylos priskiriamos prie bylų, kurių nagrinėjimas susijęs su viešojo intereso apsauga, nes jos kyla iš materialiujų teisinių santykių, kurių subjektų galimybės laisvai disponuoti savo materialiosiomis teisėmis ir pareigomis yra ribotos. Teismas darbo bylose privalo būti aktyvus, siekdamas apsaugoti tiek privatų darbuotojo, tiek viešąjį interesą. Darbo bylos – viena iš nedispozityviųjų bylų kategorijų, kurioje bendrieji civilinio proceso teisės principai turi tam tikrų ypatumų: įstatymu teismui priskirtas aktyvus vaidmuo, teisė ir pareiga tam tikrus klausimus spręsti *ex officio*.⁵⁴

Darbo kodekso 105 straipsnyje numatyta, kad darbo ginčai tarp juridinio asmens ir jo vadovo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Ginčai dėl atsisakymo sudaryti darbo sutartį, taip pat dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo, taip pat dėl juridinio asmens vadovo civilinių teisių ir pareigų nevykdymo (netinkamo vykdymo) nagrinėjami teisme.

Teisės aktuose yra išimčių, kai ginčai tarp juridinio asmens ir jo vadovo nagrinėjami tiesiogiai teisme, nesilaikant ikiteisminio ginčo nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje tvarkos. Tokius ginčus galima skirstyti į tris grupes: 1) ginčai dėl juridinio asmens vadovo civilinių teisių ir pareigų nevykdymo ar netinkamo vykdymo; 2) ginčai dėl atsisakymo sudaryti darbo sutartį su juridinio asmens vadovu. Jei viešojo juridinio asmens vadovas buvo išrinktas ir paskirtas į pareigas, bet kompetentingas asmuo nepaskirtas ar atsisako sudaryti tokią sutartį, teismas gali jį įpareigoti per nustatytą terminą tai padaryti; 3) ginčai dėl sutarties nutraukimo teisėtumo. Nutraukus darbo sutartį su juridinio asmens vadovu, kitaip nei nustatoma Darbo kodekso 220 straipsnio 1 dalyje, ginčą nagrinėja ne darbo ginčų

⁵³ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2019 m. sausio 30 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-26-624/2019;

⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. lapkričio 27 d. nutartis civilinėje byloje I.V.U. v. Rokiškio rajono savivaldybės administracija, Nr. 3K-3-633-421/2015;

komisija, o teismas. Šių vadovų santykius reglamentuojantys įstatymai paprastai nenustato, per kiek laiko asmuo turi kreiptis į tokią bylą nagrinėjantį teismą. Pagal įstatymo analogiją turėtų būtų taikomas Darbo kodekso 220 straipsnyje numatytas vieno mėnesio terminas.⁵⁵ Pažymėtina, kad darbo ginčai tarp viešosios įstaigos vadovo ir viešosios įstaigos nagrinėjami teisme.

3.1. Darbo sutarties nutraukimas be darbuotojo kaltės

Vienas iš darbo sutarties nutraukimo pagrindų yra darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės. Pavyzdžiui, neseniai pasikeitusiame Švietimo įstatyme nustatyta, kad švietimo įstaigos vadovas į pareigas priimamas 5 metams, dėl šios priežasties savivaldybių tarybos turėjo pakeisti pagal prieš tai buvusį reguliavimą neterminuotas darbo sutartis į terminuotas. Jeigu esamas švietimo įstaigos vadovas nesutinka keisti darbo sąlygų (neterminuotos sutarties į terminuotą), jis atleidžiamas, remiantis Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalies 3 punktu, darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės. Šiam pagrindui taikyti būtina sąlyga yra darbdavio pasiūlymas dirbti pakeistomis ne bet kokiomis, o būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis, kitos rūšies darbo laiko režimu ar kitoje vietovėje. Atkreiptinas dėmesys, kad įstatymų leidėjas eksplicitiškai draudžia nutraukti darbo sutartį tokiu atveju, kai darbuotojas nesutinka darbo sutartį dirbti už mažesnę darbo užmokestį.⁵⁶

Pažymėtina, kad pasibaigus valstybinės ar savivaldybės švietimo įstaigos (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovo penkerių metų kadencijai, jis iš pareigų atleidžiamas, išskyrus atvejus, kai jis laimi viešą konkursą švietimo įstaigos vadovo pareigoms eiti ir skiriamas į švietimo įstaigos vadovo pareigas naujai kadencijai. Valstybinės ar savivaldybės švietimo įstaigos (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovas, baigęs penkerių metų kadenciją, turi teisę dalyvauti tos pačios švietimo įstaigos viešame konkurse vadovo pareigoms eiti, tačiau toks darbo santykių pasibaigimo pagrindas nelaikytinas darbo santykių nutraukimu darbdavio iniciatyva. Kalbant apie darbo santykių nutraukimą darbdavio iniciatyva, pažymėtina, kad darbuotojas (šiuo atveju viešojo juridinio asmens vadovas) turi galimybę grįžti į anksčiau eitas pareigas. Jeigu įstaigos vadovu išrenkamas tos įstaigos darbuotojas, kai pasibaigia jo, kaip juridinio asmens vadovo, darbo santykiai, toks darbuotojas turi teisę grįžti į tas pareigas, kurias užėmė iki tampant vadovu, išskyrus atvejį, kai iš vadovo pareigų jis buvo atleistas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės.

⁵⁵ DAVULIS, T. Darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 328;

⁵⁶ *Ibid.* p. 227;

Vadovas taip pat gali būti atšaukiamas iš pareigų. Vadovą atšaukti iš pareigų gali jį paskyręs subjektas, tokia jo teisė yra absoliuti. Atšaukus vadovą iš einamų pareigų, nutrūksta ir jį su juridiniu asmeniu siejantys santykiai, įforminti darbo sutartimi.

Pavyzdžiui, lopšelio-darželio direktorė, būdama laikinai nedarbinga, buvo atšaukta iš pareigų, kaip praradusi pasitikėjimą.⁵⁷ Jai išmokėtas darbo užmokestis, išėtinė išmoka bei kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas. Teismas nustatė, kad buvo pateikta nusiskundimų dėl lopšelio-darželio direktorės vadovavimo būdo, psichologinės atmosferos lopšelyje-darželyje, ne kartą buvo nustatyta maisto tvarkymo, vaikų maitinimo veiklos pažeidimų, taip pat darbo drausmės pažeidimas, negatyvi informacija apie lopšelio-darželio direktorės, kaip vadovės veiklą, atsispindėjo ir žiniasklaidoje. Teismo vertinimu, tokie duomenys leidžia daryti išvadą apie lopšelio-darželio direktorės galimą nekompetenciją dirbti vadove, nenorą ir negebėjimą taisyti nustatytus įstaigos veiklos trūkumus, taip pat kelia abejonių dėl jos psichologinių savybių bei bendravimo sugebėjimų, reikalingų užimti vadovaujamas pareigas. Teismas sprendė, kad nustatytos negatyvios aplinkybės yra įvairiapusės, apima daug įstaigos veiklos aspektų, todėl yra pakankamos prarasti pasitikėjimą švietimo įstaigos vadove bei ją atšaukti iš pareigų; kad nustatytos bylos aplinkybės patvirtina, jog pagrindas atšaukti lopšelio-darželio direktorę iš pareigų buvo jau ir seniau, todėl nėra jokio pagrindo teigti, kad savivaldybės tarybos sprendimas buvo netikėtas, nepagrįstas, diskriminacinis lopšelio-darželio direktorės atžvilgiu. Teismas nurodė, jog atšaukiant lopšelio-darželio direktorę iš pareigų, savivaldybės taryba turėjo absoliučią ir neribotą teisę tai padaryti, nepriklausomai nuo kaltų veiksmų buvimo ar nebuvimo, direktorei praradus Tarybos pasitikėjimą.

3.2. Darbo sutarties nutraukimas dėl darbuotojo kaltės, padarius šiurkštų darbo pareigų pažeidimą

Darbo sutartis su viešojo juridinio asmens vadovu taip pat gali būti nutraukiama darbdavio iniciatyva dėl vadovo kaltės. Procedūra, nutraukiant darbo sutartį viešojo juridinio asmens teises ir pareigas įgyvendinančio subjekto iniciatyva dėl viešojo juridinio asmens vadovo kaltės yra vykdoma bendra Darbo kodekse numatyta tvarka. Pažymėtina, kad Darbo kodekse nėra pateiktas baigtinis šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas, išvardijami tik didžiausią tikimybę dėl padarymo turintys pažeidimai.

⁵⁷ Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje N.M. v. Šiaulių miesto savivaldybė ir Šiaulių lopšelis-darželis, Nr. 2A-224-372/2019.

Pavyzdžiui, situacija tokia, kai vadovaujant švietimo įstaigai savivaldybės administracijos Centralizuotas vidaus audito skyrius atliko įstaigos vidaus auditą ir pateikus įstaigos audito ataskaitą savivaldybės meras potvarkiu sudarė darbo grupę dėl Audito ataskaitos pateiktų išvadų vertinimo.⁵⁸ Nustatytus pažeidimus darbo grupė įvertino kaip šiurkštų darbo drausmės pažeidimą bei pasiūlė vadovui skirti drausminę nuobaudą - atleidimą iš darbo. Savivaldybės tarybos sprendimu švietimo įstaigos vadovas atleistas iš darbo. Vadovas kreipėsi į teismą nurodydamas, kad buvo iš darbo atleistas nepagrįstai, pažeidžiant drausminės nuobaudos skyrimo procedūrą, o drausminė nuobauda - atleidimas iš darbo yra neadekvati audito nustatytiems pažeidimams (nustatyti pažeidimai naudojant biudžeto lėšas bei jas apskaitant, naudojant savivaldybei priklausančias patalpas). Teismas konstatavo, kad drausmės nuobaudos skyrimo procedūra nebuvo tinkamai įvykdyta (vadovui nebuvo leista pasiaiškinti – nebuvo įteiktas reikalavimas pasiaiškinti dėl audito išvadoje nurodytų pažeidimų, praleistas nuobaudos skyrimo terminas), savivaldybės taryba kaip tiesioginis darbdavys nebuvo informuota apie galimą pažeidimą. Savivaldybės meras vienasmeniškai nusprendė, kad audito išvados nurodytas pažeidimas yra šiurkštus darbo drausmės pažeidimas, tačiau, pažymėtina, kad joks kitas kompetentingas subjektas spręsti dėl ieškovo atleidimo iš darbo, įskaitant ir tokį veiksma reglamentuojančių procedūrų laikymąsi, negali. Buvo nuspręsta drausminę nuobaudą panaikinti ir grąžinti ieškovą į pirmesnę darbą priteisiant jam vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką.

Dar viena, tačiau Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis, kurioje ieškovas prašė pripažinti jo atleidimą iš medicinos įstaigos direktoriaus ir gydytojo pareigų neteisėtą, priteisti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką, kompensaciją bei neturtinės žalos atlyginimą.⁵⁹ Pirmosios ir apeliacinės instancijų teismai ieškinį tenkino iš dalies. Atsakovė pateikė kasacinį skundą. Kasacinis teismas nurodė, jog kai už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą atleistas iš darbo darbuotojas ginčija darbo sutarties nutraukimo teisėtumą, darbdavys turi įrodyti ne tik nusižengimo padarymo faktą, bet ir tai, kad nusižengimas kvalifikuotinas kaip šiurkštus. Nagrinėjamu atveju nebuvo pagrindo taikyti ieškovui drausminę atsakomybę, nes jis neteisėtą veiksmų neatliko, jo kaltė nenustatyta, žala nebuvo padaryta, t.y. atsakovės neįrodė, jog ieškovas tyčia veikė prieš medicinos stotį, viešosios įstaigos ir valstybės interesus bei sukėlė realią grėsmę asmenims nesulaukti

⁵⁸ Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje V.B. v. Šiaulių miesto savivaldybė, Nr. e2A-1033-368/2017;

⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje T.R. (R.). v. Vilniaus miesto savivaldybė ir VŠĮ Greitosios medicinos pagalbos stotis, Nr. e3K-3-420-690/2018;

skubiosios medicinos pagalbos. Priešingai, ieškovas ėmėsi visų nuo jo, kaip įstaigos vadovo, priklausančių veiksmų, kad sulaikytų darbuotojus nuo išėjimo iš darbo ir užtikrintų įstaigos veikimą, rūpinosi įstaigos funkcijų perdavimu kitai institucijai ir pan. Pripažinus terminuotos darbo sutarties nutraukimą prieš terminą neteisėtu darbuotojui negali būti kompensuota daugiau nei šis būtų uždirbęs per visą terminuotos darbo sutarties laiką.

Dar vienas šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo pavyzdys – STT atlikto tyrimo duomenimis ligoninės vadovas neteisėtai sudarė išskirtines sąlygas kai kurioms bendrovėms dalyvauti ligoninės kardiologijos skyrių kapitalinio remonto, reabilitacijos ligoninės statinio, iš kurio imamas mineralinis vanduo, remonto ir įrengimo darbų, medicinos įrangos viešųjų pirkimų konkursuose ir tuos konkursus laimėti.⁶⁰ Pavaldiems darbuotojams buvo duodami neteisėti nurodymai. Konkursai vyko diskriminuojant kitus rangovus ir tiekėjus, o už laimėtus konkursus ligoninės vadovas tiesiogiai pareikalavo kyšių ir juos gavo darbais, paslaugomis, prekėmis, daiktais ir pinigais. Dėl šių aplinkybių buvo atliktas tyrimas dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, o sveikatos apsaugos ministras priėmė įsakymą, kuriame yra tyrimo išvados, jog toks pažeidimas buvo padarytas. Vadovas skundė teismui, kad įspėjimas apie galimą atleidimą iš darbo turi trūkumų – nėra aiškiai suformuluotas šiurkštaus pažeidimo pripažinimo pagrindas. Pagal nurodytą teisinį reglamentavimą, įspėjimas yra procedūrinis veiksmas, atliekantis ir prevencinę funkciją, kurio darbdavys turi laikytis konstatavęs pažeidimą. Toks įspėjimas nelaikytinas sukeliančiu tiesiogines darbo teises pasekmes (keičiančiu darbuotojo teisinę padėtį darbo teisės prasme) ir nėra laikomas savarankišku darbo ginču.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta bei į teismų praktikos analizę (dėl darbo sutarčių nutraukimo), galima teigti, kad plačiausias ratas bylų yra būtent dėl darbo sutarčių nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės teisėtumo. Tokiose bylose ieškovu daugeliu atvejų yra juridinio asmens vadovas, skundžiantis darbdavio (juridinio asmens) veiksmus.

3.3. Atleidimo iš pareigų įforminimas bei atsiskaitymas

Atsižvelgiant į šioje dalyje aptartą teismų praktiką, pažymėtina, kad švietimo ir sveikatos apsaugos sektoriuose nutraukiant darbo sutartį su viešojo juridinio asmens vadovu turi būti laikomasi tam tikros procedūros ir atsiskaitymo su viešojo juridinio asmens vadovais tvarkos.

⁶⁰ Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų teisėjų kolegija. 2018 m. birželio 14 d. nutartis civilinėje byloje I.D. v. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija, Nr. e2S-471-212/2018;

Pavyzdžiui, pasibaigus darbo sutarties terminui, kitaip tariant kadencijai švietimo ir sveikatos priežiūros sektoriuose, viešojo juridinio asmens vadovui, jeigu darbo santykiai truko ilgiau kaip dvejus metus priklauso vieno mėnesio darbo užmokesčio vidutinio dydžio išėtinė išmoka, tačiau, kalbant apie procedūrą, vadovaujantis Darbo kodekso 69 straipsnio 3 dalimi, apie atleidimą iš darbo viešojo juridinio asmens vadovas tokiu atveju nėra įspėjamas. Kita vertus, jei viešojo juridinio asmens vadovas atšaukiamas iš pareigų prieš terminą (prieš pasibaigiant kadencijai švietimo ir sveikatos priežiūros sektoriuose), jam taip pat priklauso tokio pat dydžio išmoka, kaip ir nutraukiant darbo santykius pasibaigus kadencijai, jeigu atšaukimas nesiejamas su vadovo kalte. Kaltė turi būti įrodoma vadovaujantis teisės aktais. Ypatinga vadovo teisinė padėtis lemia tai, kad jam keliami aukštesni reikalavimai negu kitiems įmonės darbuotojams. Į tai reikia atsižvelgti, vertinant vadovo kaltę.⁶¹ Kitokio dydžio išmokas bei išmokų mokėjimo sąlygas gali numatyti darbo sutartis.

Naujame Darbo kodekse įtvirtinta pareiga darbdaviui įspėti apie darbo sutarties pasibaigimą, jei darbo santykiai pagal sutartį tęsiasi ilgiau negu vienus metus. Toks įspėjimas pateikiamas raštu. Už kiekvieną praleistą įspėjimo pateikimo dieną turi būti mokama darbo užmokestis, tačiau šios nuostatos atleidžiant švietimo ir sveikatos priežiūros sektoriuje dirbantį viešojo juridinio asmens vadovą, jam nėra netaikomos.

Sprendžiant dėl konkretaus juridinio asmens vadovo atleidimo iš darbo pagrindų, būtina įvertinti to juridinio asmens teisinį statusą sudarančių ypatybių visumą, su šio klausimo reglamentavimu susijusias bendrųjų ir specialiųjų teisės aktų nuostatas. Pavyzdžiui, atleidžiant sveikatos priežiūros įstaigos vadovą turi būti vadovaujamas bendrąją tvarką numatančiais teisės aktais (Viešųjų įstaigų įstatymu), tačiau turi būti vadovaujamas ir specialiuoju (Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymu), kuriame, nors ir minimaliai, tačiau yra sureguliuoti šių įstaigų vadovų atleidimo iš einamų pareigų tvarka ir pagrindai.⁶² Pagrindai dėl atšaukimo iš pareigų, vadovaujantis teisės aktais, yra nustatomi įstaigos įstatuose.

Kaip jau analizuota, jeigu viešojo juridinio asmens vadovas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, tokiu atveju jis gali būti atleidžiamas iš darbo viešojo juridinio asmens, jo teises ir pareigas įgyvendinančio subjekto be vadovo kaltės. Darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš vieną mėnesį, jeigu darbo santykiai truko trumpiau – prieš dvi savaites. Jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu dvejus metus,

⁶¹ DAVULIS, T. Darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 324-325.

⁶² *Ibid.* p. 326-327;

viešojo juridinio asmens vadovui priklauso pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka. Jei ilgesnį laiką – dviejų jo vidutinių darbo užmokesčių dydžio išmoka.

Atleidimo iš darbo dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo procedūra yra sudėtingesnė. Atleidimo sąlygas, procedūrą numato Darbo kodekso 58 straipsnis. Būtina sąlyga taikyti šiame straipsnyje numatytus teisinius padarinius yra darbuotojo kaltė dėl jo padaryto pareigų pažeidimo. Šiuo atveju švietimo ar sveikatos priežiūros sektoriuje dirbančiam viešojo juridinio asmens vadovui, įtarus, jog jis padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, jam turi būti pateikiamas reikalavimas dėl rašytinio pasiaiškinimo. Pažymėtina, kad pateikus pasiaiškinimą, viešasis juridinis asmuo, jo teises ir pareigas įgyvendinantis subjektas, priimdamas sprendimą atleisti vadovą iš pareigų, turi įvertinti pažeidimo sunkumą ir padarinius, padarymo aplinkybes, darbuotojo kaltę, priežastinį ryšį tarp padaryto pažeidimo ir atsiradusių padarinių, jo elgesį ir darbo rezultatus iki pažeidimo padarymo. Vieną kartą pažeidimą padaręs asmuo, atlikus reikiamus abipusius veiksmus, gali būti įspėjamas, jog padarius antrą šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, jis galės būti atleidžiamas nevykdant nustatytos procedūros. Išėtinės išmokos, atleidžiant viešojo juridinio asmens vadovą šiuo pagrindu, jam nepriklauso.

IŠVADOS

1. Viešojo juridinio asmens formų įvairovė Lietuvos Respublikos valstybėje yra sąlyginai didelė. Apibendrinant galima teigti, kad viešasis juridinis asmuo yra tokia juridinio asmens teisinė forma, kuri nesiekia pelno, negali gauti pelno iš savo veiklos (arba gautas pelnas negali būti skiriamas juridinio asmens dalininkams, steigėjams ir pan.), tačiau siekia viešųjų interesų. Tiek švietimo, tiek sveikatos priežiūros sektoriuose viešojo juridinio asmens vadovas yra pavaldus viešojo juridinio asmens savininko teisės ir pareigas įgyvendinančiam subjektui. Šis subjektas paprastai turi teisę nustatyti specialiuosius reikalavimus viešojo juridinio asmens vadovui, priimti jį į pareigas, taip pat iš jų atleisti. Viešojo juridinio asmens vadovo teisinis statusas pasižymi dualizmu – turi ir civilinių, ir darbo teisinių santykių bruožų. Pažymėtina, kad su viešojo juridinio asmens vadovu švietimo ir sveikatos priežiūros sektoriuose turi būti sudaroma darbo sutartis, kadangi viešojo juridinio asmens vadovas švietimo ir sveikatos priežiūros sektoriuose dirba atlygintinai.

2. Švietimo sektoriuje viešojo juridinio asmens vadovui keliami tam tikrų kompetencijų turėjimo reikalavimai. Sveikatos priežiūros sektoriuje viešojo juridinio asmens vadovui tokie reikalavimai nėra keliami, tačiau kaip ir švietimo sektoriuje jam keliami kvalifikaciniai reikalavimai. Bendruosius kvalifikacinius reikalavimus numato įstatymai, poįstatyminiai teisės aktai, o specialiuosius reikalavimus nustato atitinkamo viešojo juridinio asmens vadovo pareigybės aprašas. Ir švietimo, ir sveikatos priežiūros sektoriuje, kaip ir visame valstybiniame sektoriuje reikalaujama pateikti viešųjų ir privačių interesų deklaraciją, atlikti reikalavimus, nustatytus Korupcijos prevencijos įstatyme.

3. Viešojo juridinio asmens vadovai (tiek švietimo sektoriuje biudžetinių įstaigų, tiek sveikatos priežiūros sektoriuje viešųjų įstaigų) į pareigas atrenkami tik viešo konkurso būdu. Konkursą organizuoja viešojo juridinio asmens savininko teisės ir pareigas įgyvendinantis subjektas. Konkurso rengimo tvarką, terminus ir kt. nustato atskiri įstatymai (Švietimo, Sveikatos priežiūros įstaigų, Viešųjų įstaigų ir kt.), įstatymus įgyvendinantys teisės aktai - specialiąsias normas, kurios neprieštarauja teisės aktams, nustato Vyriausybė, viešasis juridinis asmuo savo įstatuose arba viešojo juridinio asmens savininko teisės ir pareigas įgyvendinantis subjektas. Pažymėtina, kad konkurso laimėjimas neužtikrina, jog darbo sutartis su kandidatu į viešojo juridinio asmens vadovo pareigas švietimo ir sveikatos priežiūros sektoriuje bus sudaryta – tokiais atvejais, kai laimėjęs konkursą asmuo neatitinka Korupcijos prevencijos įstatyme nustatytų reikalavimų, neatitinka nepriekaištingos

reputacijos reikalavimo, kadangi tikrinimas dėl šių reikalavimų vyksta po konkurso rezultatų paskelbimo.

4. Bendrosios darbo sutarčių su viešojo juridinio asmens vadovais sąlygos yra tapačios Darbo kodekse numatytoms būtinosioms bei papildomoms darbo sutarties sąlygoms. Papildomos sąlygos yra numatomos pareigybės apraše, konkurso skelbime, dėl jų taip pat gali būti susitariama ir darbo sutarčių vykdymo metu. Dabartinis reguliavimas nedraudžia viešojo juridinio asmens vadovui susitarti dėl visų Darbo kodekse numatytų papildomų darbo sutarčių sąlygų, tačiau įvertinus tikslingumą susitarti dėl kai kurių papildomų darbo sutarties sąlygų, galima teigti, kad švietimo ir sveikatos priežiūros sektoriuose susitarimai dėl papildomų darbo sutarties sąlygų turėtų būti ribojami įstaigos vidaus teisės aktuose, taip pat savivaldybės ar valstybiniu lygmeniu, kadangi susitarimas dėl kai kurių sąlygų gali pakenkti viešojo juridinio asmens veiklai.

5. Be Darbo kodekso V skyriuje numatytų darbo santykių nutraukimo pagrindų, viešojo juridinio asmens vadovas gali būti atšauktas iš pareigų. Dažniausiai pasitaikantys skundai yra dėl neteisėto atleidimo arba atšaukimo iš pareigų darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės. Atsižvelgiant į viešojo juridinio asmens formą, viešojo juridinio asmens teisė atšaukti vadovą tiek švietimo, tiek sveikatos priežiūros sektoriuose yra absoliuti. Kiekvienu darbo sutarčių su viešojo juridinio asmens vadovu nutraukimo atveju yra nustatyta atitinkama procedūra. Pažymėtina, kad darbo santykių nutraukimo procedūra ir atsiskaitymo tvarka yra bendra, tačiau su išimtimis. Kadangi viešojo juridinio asmens vadovui keliami aukštesni reikalavimai, jis gali būti atleidžiamas iš pareigų, atsižvelgiant į atitinkamą jo teisinį statusą, o ne į patį padarytą pažeidimą, taip pat viešojo juridinio asmens vadovui netaikomi įspėjimo terminai, kai baigiasi kadencijos laikotarpis.

ŠALTINIŲ SARAŠAS

1. NORMINIAI TEISĖS AKTAI

Lietuvos Respublikos įstatymai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Lietuvos aidas*, 1992, Nr. 220-0;
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 74-2262;
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569 (Negalioja nuo 2017-07-01);
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2016, Nr. 23709;
5. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 153-0;
6. Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 55-1049;
7. Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 104-2322;
8. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 68-1633;
9. Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 67-1659;
10. Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002;
11. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo, ir disponavimo juo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 54-1492;
12. Lietuvos Respublikos vidaus kontrolės ir vidaus audito įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 123-5540;
13. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 114-5115;
14. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *TAR*, 2017, Nr. 1764.

Lietuvos Respublikos poįstatyminiai teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gruodžio 24 d. nutarimas „dėl Valstybinės kalbos mokėjimo kategorijų ir jų taikymo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 123-5618;
2. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas „dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės aprašo patvirtinimo“. *TAR*, Nr.496;
3. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. rugpjūčio 13 d. nutarimas „dėl Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymo įgyvendinimo“. *TAR*, 2018, Nr. 13260;
4. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2006 m. gruodžio 18 d. įsakymas „dėl Brandos egzaminų organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašo ir Lietuvių kalbos ir literatūros įskaitos organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 141-5437;
5. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2011 m. liepos 1 d. įsakymas „dėl kvalifikacinių reikalavimų valstybių ir savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovams aprašo“. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 83-4051;
6. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2011 m. liepos 1 d. įsakymas „dėl Konkurso valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovų pareigoms eiti tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 83-4050;
7. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2015 m. gruodžio 10 d. įsakymas „dėl Šakinės korupcijos prevencijos sveikatos priežiūros sistemoje 2015–2019 metų programos patvirtinimo“. 2015, *TAR*, Nr. 19774;
8. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2018 m. gegužės 10 d. įsakymas „dėl Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos valstybės biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovų konkursų organizavimo nuostatų ir Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos valstybės ir savivaldybių biudžetinių ir viešųjų įstaigų, jų padalinių ir filialų vadovams keliamų kvalifikacinių reikalavimų patvirtinimo“. 2018, *TAR*, Nr. 7618;
9. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2018 m. birželio 11 d. įsakymas „dėl pedagogų etikos kodekso patvirtinimo“. *TAR*, 2018, Nr. 9711;
10. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2018 m. spalio 19 d. įsakymas „dėl Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos korupcijos prevencijos priemonių 2018-2020 m. veiksmų plano“. 2018, Nr. V-843;

11. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2019 m. kovo 25 d. įsakymas „dėl Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos viešųjų įstaigų vadovų ir jų pavaduotojų mėnesinės algos kintamosios dalies dydžio nustatymo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *TAR*, 2019, Nr. 4763;
12. Pakruojo rajono savivaldybės mero 2018 m. rugpjūčio 3 d. potvarkis „dėl viešosios įstaigos Pakruojo ligoninės direktoriaus pareigybės aprašymo“. 2018, Nr. MP-73;
13. Alytaus rajono savivaldybės tarybos 2014 m. spalio 30 d. sprendimas „dėl viešosios įstaigos Alytaus rajono savivaldybės pirminės sveikatos priežiūros centro direktoriaus pareigybės aprašymo patvirtinimo“. 2018, *TAR*, Nr. 15558;
14. Marijampolės savivaldybės tarybos 2014 m. birželio 30 d. sprendimas „dėl Marijampolės savivaldybės vaikų lopšelio-darželio direktoriaus pareigybės aprašymo patvirtinimo“. 2018, Nr. 1-245;
15. Visagino savivaldybės tarybos 2018 m. birželio 26 d. sprendimas „dėl Visagino „Atgimimo“ gimnazijos ir Visagino Česlovo Sasnausko menų mokyklos direktorių pareigybių aprašymų patvirtinimo“. 2018, Nr. TS-131;
16. VšĮ Vilniaus universiteto ligoninės Santaros klinikų įstatai. Įregistruota Juridinių asmenų registre, 2017.

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimai:

1. 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. Byla Nr. 13/96;
2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. gegužės 9 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimu Nr. 1195 „dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ patvirtintos darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, Darbo laiko sutrumpinimo tvarkos 6 punkto (2009 m. balandžio 29 d. redakcija), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimu Nr. 941 „dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“ patvirtintų kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės 4 punkto (2009 m. balandžio 29 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos darbo kodeksui. Byla Nr. 44/2009;

3. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2015 m. rugsėjo 29 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymo 68 straipsnio 3 dalies ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimo Nr. 511 „dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“ atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Byla Nr. 19/2013.

Teismų praktika:

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje *V.N. v. Plungės rajono savivaldybės administracija ir Plungės rajono savivaldybės taryba*, Nr. 3K-3-83/2009;
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. lapkričio 17 d. nutartis civilinėje byloje *A.V. v. J.K. ir Lietuvos valstybė*, Nr. 3K-3-453/2011;
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje *E.G. v. asociacija „Lamatos žemė“*, Nr. 3K-3-625-687/2015;
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. lapkričio 27 d. nutartis civilinėje byloje *I.V.U. v. Rokiškio rajono savivaldybės administracija*, Nr. 3K-3-633-421/2015;
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje *T.R. (R.) v. Vilniaus miesto savivaldybė ir VšĮ Greitosios medicinos pagalbos stotis*, Nr. e3K-3-420-690/2018;
6. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2019 m. sausio 30 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-26-624/2019;
7. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2019 m. vasario 12 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-712-968/2019;
8. Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje *V.B. v. Šiaulių miesto savivaldybė*, Nr. e2A-1033-368/2017;
9. Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų teisėjų kolegija. 2018 m. birželio 14 d. nutartis civilinėje byloje *I.D. v. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija*, Nr. e2S-471-212/2018;
10. Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje *N.M. v. Šiaulių miesto savivaldybė ir Šiaulių lopšelis-darželis*, Nr. 2A-224-372/2019.

2. SPECIALIOJI LITERATŪRA

Vadovėliai, knygos, spausdintinės monografijos:

1. *DAVULIS, T.* Darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018;
2. *Autorių kolektyvas.* Civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia. 2002;
3. *KIRKŠNIENĖ, J., PAKALNIŠKIS, V. ir kt.* Civilinė teisė. Bendroji dalis. Pirmas tomas. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2004;
4. *Autorių kolektyvas.* Civilinė teisė. Bendroji dalis: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2009;
5. *LAURINAVIČIUS, A.* Tarnybinė teisė ir naujoji valstybės tarnybų (institucijų) valdymo paradigma. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2010.

KITI ŠALTINIAI:

1. Lietuvos Respublikos vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos 2017 m. rugpjūčio 30 d. sprendimas dėl V. Belovo, Nr. KS-120;
2. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2016 m. balandžio 28 d. pažyma. 2016, Nr. 16 (SI-12) SP-41.

SANTRAUKA

Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse numatyta, kad juridiniai asmenys yra įmonė, įstaiga ar organizacija, turinti savo pavadinimą ir galinti savo vardu įgyti ir turėti teises bei pareigas, būti ieškovu ar atsakovu teisme. Viešasis juridinis asmuo yra tokia juridinio asmens teisinė forma, kuri nesiekia pelno, negali gauti pelno iš savo veiklos (arba gautas pelnas negali būti skiriamas juridinio asmens dalininkams, steigėjams ir pan.), tačiau siekia viešųjų interesų. Viešojo juridinio asmens vadovas yra pavaldus viešojo juridinio asmens savininko teises ir pareigas įgyvendinančiam subjektui. Atitinkamai ir viešojo juridinio asmens vadovas yra valstybinėje tarnyboje dirbantis asmuo, turintis valdingus įgaliojimus tokio juridinio asmens viduje.

Darbe pateikiama švietimo ir sveikatos priežiūros sektoriaus įstaigų ir jų vadovo darbo teisinių santykių reguliavimas. Reguliavimas vykdomas vadovaujantis teisės aktais, tačiau atskirose viešojo juridinio asmens formose reguliavimas gali būti specialus, t.y. nustatytas lokaliais, šakos teisės aktais ar kolektyvinėmis sutartimis.

Analizuotuose sektoriuose vadovai viešuosiuose juridiniuose asmenyse priimami viešo konkurso būdu, penkeriems metams. Konkurso sąlygas, vadovaudamasis bendrąją tvarką numatančiais teisės aktais, gali koreguoti pats viešasis juridinis asmuo ar jo savininko teises ir pareigas įgyvendinantis subjektas. Pretendentams į vadovo pareigas keliami bendrieji ir specialieji reikalavimai. Jų darbo apmokėjimas yra reguliuojamas specialių įstatymų ir poįstatyminių teisės aktų.

Darbo santykiai su viešojo juridinio asmens vadovu pasibaigia Darbo kodekse ar kituose įstatymuose nustatytais darbo sutarties pasibaigimo pagrindais. Darbo su juridinio asmens vadovu sutartis taip pat pasibaigia atšaukus juridinio asmens vadovą.

SUMMARY

The Civil Code of the Republic of Lithuania provides that legal persons are an institution or organization having own name and being able to acquire and have rights and duties in its own name, to be a claimant or a defendant in court. A public legal person is a legal form of a legal entity that does not seek profit, cannot derive profit from its activities (or the received profits cannot be assigned to the legal person's shareholders, founders, etc.) but seek public interest. The head of a public legal person is subordinate to the person, who exercises the rights of the owner of a public legal person. Accordingly, the head of a public legal person is a person working in a public service with a predominant power within such a legal person.

The thesis presents the regulation of the legal relations between the institutions of the education and health care sector and their heads. The regulation is carried out in accordance with the legislation, but in separate forms of a public legal entity, regulation may be special, i.e. established by local law, sector legislation or collective agreements.

Managers in public legal persons are usually accepted by public tender in the analyzed sectors for five years. The terms of the tender may be adjusted by the public legal person itself or by the person who exercises the rights of its owner in accordance with the general rules of law. Applicants are required to meet general and specific requirements for managerial positions. Their work is regulated by special laws and statutory acts.

The working relationship with the head of a public legal person ends with the termination of the employment contract provided for in the Labour Code or other laws. The contract with the head of the legal person is also terminated by revoking the head of the legal person.