MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
PRIVATINĖS TEISĖS INSTITUTAS

VILIJA MORKŪNAITĖ
DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖ

KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ VALSTYBĖS TARNYBOJE YPATUMAI

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
lekt. dr.
Ramunė Guobaitė-Kirslienė

Vilnius, 2016

TURINYS

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS …..……..…….....3

ĮVADAS ……..…….....4

1. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ VALSTYBĖS TARNYBOJE TEISINIO REGLAMENTAVIMO RAIDA.....9

1.1. Valstybės tarnautojų kolektyvinių teisių įtvirtinimo raida tarptautiniuose teisės aktuose.....9

1.2. Teisinės kolektyvinių sutarčių sudarymo prielaidos Lietuvos valstybės tarnyboje.....14

1.2.1. Valstybės tarnybos instituto formavimosi raida Lietuvoje.....14

1.2.2. Kolektyvinių sutarčių reglamentavimo raida Lietuvos valstybės tarnyboje...16

1.3. Kolektyvinių derybų tendencijos Europos Sąjungos ir Europos ekonominės erdvės šalių valstybės tarnyboje.....21

2. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ VALSTYBĖS TARNYBOJE SUDARYMO TVARKOS IR TURINIO YPATUMAI….....…….....30

2.1. Lietuvos valstybės tarnyboje sudarytų kolektyvinių sutarčių skaičius.....30

2.2. Kolektyvinės sutarties šalys valstybės tarnyboje ……...….....34

2.3. Kolektyvinių sutarčių turinio ypatumai….....39

2.4. Kolektyvinių sutarčių aukštesniu nei įstaigos lygmeniu sudarymas valstybės tarnyboje …….…….....….…….....48

3. PASIRINKTŲ KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ, SUDARYTŲ VALSTYBĖS TARNYBOJE, TURINIO ANALIZĖ…….....…...…….....53

3.1. Įstaigos kolektyvinės sutarties analizė.....…….....….....53

3.2. Teritorinių kolektyvinių sutarčių analizė.....56

3.3. Šakos kolektyvinių sutarčių analizė…….....63

IŠVADOS ……..…….…...…….....…73

PASIŪLYMAI…….....76

LITERATŪRA…….…….....77

ANOTACIJA LIETUVIŲ KALBA.....86

ANOTACIJA ANGLŲ KALBA…….....…….……...87

SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA…….……..…….....88

SANTRAUKA ANGLŲ KALBA……...…….....….....89

PRIEDAI…….....90

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ.....134

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

DK Lietuvos Respublikos darbo kodeksas

LVTPS Lietuvos valstybės tarnautojų, biudžetinių ir viešųjų įstaigų darbuotojų profesinė sąjunga

VPK Vyriausiasis policijos komisariatas

VTDB Vilniaus teritorinė darbo birža

VTĮ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas

VTS Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos statutas

TDO Tarptautinė darbo organizacija

ĮVADAS

Šis darbas skirtas kolektyvinių sutarčių, kurios sudaromos valstybės tarnyboje, ypatumams atskleisti.

Tiriama problema. Valstybės tarnautojų, kaip darbuotojų plačiąja prasme, kuriems būdingas teisinio statuso specifiškumas, fundamentaliosios kolektyvinės teisės - tai teisė jungtis į profesines sąjungas, teisė vesti kolektyvines derybas bei sudaryti kolektyvines sutartis. Šios teisės yra įtvirtintos tarptautinėje ir nacionalinėje Lietuvos teisėje. Valstybės tarnybos reikšmė valstybei, teisinio reguliavimo raidos ypatumai, lemia ir kolektyvinių teisinių santykių valstybės tarnyboje reglamentavimo bei praktinio įgyvendinimo specifiškumą. Tačiau esamas teisinis reglamentavimas sudaro sąlygas tik minimaliai kolektyvinių teisinių santykių valstybės tarnyboje praktikai. Ypač tai pasakytina apie kolektyvinių sutarčių sudarymą.

Baigiamojo darbo aktualumas. Asociacijų laisvė ir teisė į kolektyvines derybas yra pamatinės visų dirbančiųjų, taip pat ir valstybės tarnautojų, teisės. Kolektyvinė sutartis ir joje numatytos garantijos yra vienas svarbiausių socialinio dialogo ir socialinės partnerystės realizavimo teisinių instrumentų. Valstybės tarnautojai įgyvendina viešojo administravimo funkcijas bei konstitucinę pareigą tarnauti valstybei. Taigi aktualu tirti, kaip šie specifiniais darbo santykiais su valstybe susieti darbuotojai, įgyvendindami viešąjį interesą, kartu realizuoja ir savo kolektyvines teises. Valstybės tarnautojų statusą reglamentuoja specialus teisės aktas- Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (toliau- VTĮ). Kaip pažymima jo 4 straipsnyje, „šis įstatymas be išlygų taikomas viešojo administravimo valstybės tarnautojams, išskyrus statutinius valstybės tarnautojus, kuriems šis įstatymas taikomas tiek, kiek jų statuso nereglamentuoja kiti įstatymai ar statutai'[1]. O Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau- DK) taikomas tik tiek, kiek teisinio reguliavimo neapima minėti specialūs teisės aktai.

Šiame magistro darbe vartojama valstybės tarnautojo sąvoka apims karjeros valstybės tarnautojus bei statutinius valstybės tarnautojus. Magistro darbe nebus nagrinėjami politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų statuso ypatumai, nes dėl jų teisinio statuso specifiškumo, jie paprastai neįgyvendina savo kolektyvinių teisių. Įstaigos vadovai valstybės tarnyboje įstaigos lygiu atstovauja valstybei, kaip darbdaviui, todėl jų statuso ypatumai bus

[1] „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas," žiūrėta 2016 01 02, prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.D3ED3792F52B/iQpCDPvCXD

nagrinėjami šiuo aspektu. Pažymėtina, kad profesinės karo tarnybos kariai nėra laikomi valstybės tarnautojais, jų kolektyvinės teisės magistro darbe nebus išsamiau aptariamos.

Kolektyviniai teisiniai santykiai valstybės tarnyboje pradėti plėtoti visai neseniai. Šį faktą iliustruoja tai, kad 1996 m. balandžio 17 d. įsigaliojusiu Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo 8 ir 10 straipsnių pakeitimo įstatymu Lietuvos valstybės tarnyboje kolektyvines sutartis buvo draudžiama sudaryti su valstybės ir savivaldybių valdininkais, nurodytais Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymo.[2] Šis laikotarpis truko net iki 2003 m. sausio 1 d., kai įsigaliojo DK. Būtent pastarasis teisės aktas buvo reikšmingas postūmis kolektyviniams teisiniams santykiams valstybės tarnyboje, nes pakeitė iki tol galiojusį Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymą. DK numatė, kad „įmonės kolektyvinių sutarčių sudarymo krašto apsaugos, policijos ir valstybės viešojo administravimo tarnybose ypatumus nustato įstatymai, reglamentuojantys tų tarnybų veiklą“[3]. Nuostatomis apie kolektyvines sutartis 2003 m. spalio 7 d. redakcija buvo papildytas ir VTĮ[4], tačiau VTĮ įtvirtino kolektyvines derybas tik įstaigos lygmeniu. Taigi, VTĮ šakos ir nacionalinių kolektyvinių derybų teisinis reguliavimas bei socialinis dialogas valstybės tarnyboje buvo stipriai apribotas. Šios ir kitos priežastys lėmė pakankamai neaktyvų kolektyvinių santykių valstybės tarnyboje plėtojimąsi. Tik 2008 m. gegužės 13 d., priėmus VTĮ pataisas[5], kuriomis valstybės tarnyboje įteisinta galimybė sudaryti kolektyvines sutartis ne tik įstaigos, bet ir nacionaliniu bei šakiniu lygmeniu, o darbdavio atstovavimas pavestas Vyriausybei arba jos įgaliotai institucijai, Lietuvoje sukurtos tinkamesnės teisinės prielaidos kolektyvinių santykių plėtrai valstybės tarnyboje.

Baigiamojo darbo mokslinis naujumas ir tiriamos problemos ištyrimo lygis. Specifinė istorinė valstybės tarnybą bei kolektyvinius santykius valstybės tarnyboje reglamentuojančių teisės aktų raida daro esminę įtaką ribotai kolektyvinių santykių praktikai šiame ekonomikos sektoriuje. Nėra gausu mokslinės teisinės literatūros, kurioje būtų analizuojami kolektyvinių sutarčių sudarymo valstybės tarnyboje ypatumai. Siaura valstybės tarnybos kolektyvinių santykių tyrimų sritis teisės moksle, daugiau dėmesio skiriama privataus sektoriaus kolektyvinių teisinių santykių analizei. Pažymėtina, kad esamoje mokslinėje literatūroje valstybės tarnybos sąlygas, socialines garantijas bei

[2] „Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas,“ žiūrėta 2016 04 18, prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.833EE7DCBAD7/TAIS_39887

[3] „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas,“ žiūrėta 2015 04 10, prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.31185A622C9F

[4] “Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 2, 7, 16, 17, 19, 39, 41, 42, 43, 44, 46 straipsnių pakeitimo bei papildymo ir įstatymo papildymo 5(1) straipsniu įstatymas,“ žiūrėta 2015 04 02, prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/oldsearch.preps2?a=220021&b=

[5] „Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 5^1 ir 24 straipsnių pakeitimo įstatymas,“ žiūrėta 2015 04 02, prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/oldsearch.preps2?a=321063&b=

valstybės tarnautojų teisinio statuso ypatumus tyrė N. Glebovė, V. Vaičaitis, J. Juralevičienė. Vieni pagrindinių autorių, analizavusių socialinę partnerystę bei jos raiškos formas, profesinių sąjungų veiklą bei jų socialines garantijas ne tik privačiame sektoriuje, bet ir valstybės tarnyboje, yra D. Petrylaitė bei N. Kasiliauskas. Abu autoriai rašė apie valstybės tarnyboje sudaromas kolektyvines sutartis, atskirai analizavo asociacijų laisvės įgyvendinimo ypatumus ne tik karjeros, bet ir statutinėje valstybės tarnyboje. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad šie aspektai tirti daugiausia įstaigos kolektyvinių derybų problematikos ribose. Nors D. Petrylaitė nagrinėjo šakos kolektyvinių derybų ypatumus valstybės tarnyboje, tačiau tuomet realiai dar nebuvo sudaryta nei viena aukštesnio nei įstaigos lygio kolektyvinė sutartis, todėl tokioje teisinėje analizėje pasigendama praktinio naujų teisės aktų taikymo tyrimo aspekto. Nėra ištirta, kaip pasikeitė kolektyvinių sutarčių sudarymo praktika, VTĮ įteisinus visų trijų lygių kolektyvines sutartis. Be to, šiuo metu itin aktualu, kokią įtaką valstybės tarnybos kolektyvinių santykių radai galėtų padaryti naujasis VTĮ projektas, jeigu jis būtų priimtas, ir nuo 2016 m. sausio 1d. įsigaliojęs naujas Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas (toliau- VTS), kuris numato daugiau profesinių sąjungų teisių jų veikloje bei papildomų nuostatų, dėl kurių statutiniai pareigūnai gali susitarti šakos kolektyvinėse sutartyse. Kolektyvinėms deryboms valstybės tarnyboje tarptautiniu mastu nemažai dėmesio skiria Tarptautinė darbo organizacija (toliau- TDO), 2015 m. išleidusi apžvalgą apie kolektyvinių sutarčių sudarymą valstybės tarnyboje Europos Sąjungos[6]. Šią temą nacionaliniame kontekste taip pat nagrinėjo įvairių užsienio šalių autoriai, pvz., Sergio Gasparrini, Robbert van het Kaar, Koen Nomden ir kt.

Svarbiausi teisės šaltiniai, kuriais remtasi šiame magistro darbe yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, DK, VTĮ, VTS, Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos bei rekomendacijos, Europos socialinė chartija (pataisyta). Analizuoti TDO Asociacijų laisvių komiteto sprendimai, Lietuvos teismų praktika. Magistro darbui mokslinį pagrindą sudarė šių autorių darbai: N. Kasiliausko, D. Petrylaitės, N. Glebovės, A.V. Vaičaičio, K. Nomden, S. Gasparrini, Robbert van het Kaar. Atlikta kolektyvinių sutarčių (vienos įstaigos, dviejų teritorinių ir dviejų šakos), sudarytų valstybės tarnyboje, analizė, atskleidžianti minėtų sutarčių ypatumus.

Baigiamojo darbo reikšmė. Kolektyvinių sutarčių institutas valstybės tarnyboje įteisintas 2003 m., t. y. jau daugiau nei trylika metų, tačiau šių sutarčių sudarymo praktika vis dar neišplėtota. Tai sąlygota ir detalaus valstybės tarnautojų statuso bei tarnybos sąlygų įstatyminio

[6] „Collective bargaining in the public service in the European Union," *International Labour Office*, Geneva: ILO, 2015, žiūrėta 2016 02 18, prieiga per internetą: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_429795.pdf

reglamentavimo, nepakankamo valstybės tarnautojų domėjimosi galimybėmis save atstovauti, dalyvaujant kolektyvinėse derybose. Nors šakos ir nacionalinės kolektyvinės sutartys VTĮ buvo įteisintos 2008 m., šakos kolektyvinių sutarčių vis dar yra tik keletas. Nacionalinė kolektyvinė sutartis būtų labai reikšminga didinant valstybės tarnautojų derybines galias, tačiau ji apskritai nėra sudaryta. Siekiant įvertinti valstybės tarnyboje sudaromų kolektyvinių sutarčių ypatumus, identifikuoti kylančias teisines problemas, darbe išsamiai analizuojami galiojantys tarptautiniai ir nacionaliniai Lietuvos teisės aktai, jų raida, įvertinamas valstybės tarnybai aktualių teisės aktų projektų ar šio tyrimo metu priimtų naujausių teisės aktų turinys bei poveikis tiriamai sričiai. Ypatingas dėmesys skiriamas valstybės tarnybos šakos kolektyvinių deryboms. Teisinei problematikai praktiškai iliustruoti analizuojami ne tik įstaigos, bet iki šiol mokslinėse publikacijose ar baigiamuosiuose darbuose nenagrinėti teritorinių, šakos kolektyvinių sutarčių pavyzdžiai. Remiantis atliktu tyrimu, pateikiamos išvados bei pasiūlymai, kaip tobulinti kolektyvinių sutarčių reglamentavimą valstybės tarnyboje.

Tyrimo tikslas. Šio magistro darbo tikslas yra išnagrinėti kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje šalių, sudarymo tvarkos bei turinio ypatumus, identifikuoti veiksnius, turinčius įtakos mažam kolektyvinių sutarčių paplitimui valstybės tarnyboje bei pateikti siūlymus dėl teisės normų tobulinimo.

Tyrimo uždaviniai. Tyrimo tikslas gali būti pasiektas įgyvendinus šiuos uždavinius:

1) išanalizuoti kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje teisinio reglamentavimo raidą tarptautinėje ir nacionalinėje Lietuvos teisėje;
2) apžvelgti Europos Sąjungos ir Europos Ekonominei erdvei priklausančių valstybių narių kolektyvinių derybų bei kolektyvinių sutarčių sudarymo praktiką;
3) atskleisti kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje turinio bei sudarymo tvarkos ypatumus;
4) apibendrinti kolektyvinių sutarčių sudarymo valstybės tarnyboje teisines prielaidas bei praktiką aukštesniu nei įstaigos lygiu;
5) išanalizuoti realiai sudarytų ir šiuo metu galiojančių kolektyvinių sutarčių įstaigos, teritoriniu bei šakos lygmenimis turinį.

Tyrimo metodika. Siekiant įgyvendinti numatytus tikslus ir uždavinius, darbe dažniausiai remtasi šiais tyrimo metodais:

1) istoriniu metodu buvo analizuojami aktualių temai įstatymų istorinė raida, pasikeitimai;

2) lyginamasis tyrimo metodas padėjo atskleisti teisės aktų pakeitimus, kolektyvinių derybų valstybės tarnyboje ypatumus įvairiose užsienio valstybėse, palyginti Lietuvos Respublikos ir tarptautinių teisės aktų normas;

3) pasitelkus sisteminį metodą, buvo išanalizuoti bei apibendrinti mokslinės literatūros teiginiai, norminiai teisės aktai, padarytos atitinkamos išvados;

4) analizės tyrimo metodas buvo naudojamas analizuojant kolektyvinių sutarčių, sudarytų valstybės tarnyboje, turinio ypatumus bei pateikiant apibendrinimus.

Tyrimo struktūra. Magistro darbą sudaro įvadas, dėstomoji dalis, tyrimo pagrindu suformuluotos išvados ir pasiūlymai. Dėstomąją dalį sudaro trys skyriai.

Pirmas magistro darbo skyrius skirtas valstybės tarnyboje sudaromų kolektyvinių sutarčių teisinio reglamentavimo raidai išanalizuoti ir sudarytas iš 3 poskyrių. Pirmame poskyryje analizuojama valstybės tarnautojų kolektyvinių teisių įtvirtinimo raida tarptautiniuose teisės aktuose. Antrasis poskyris skirtas išnagrinėti teisines kolektyvinių sutarčių sudarymo prielaidas Lietuvos valstybės tarnyboje. Jį sudaro du skyreliai: pirmasis- valstybės tarnybos instituto formavimosi raida Lietuvoje, antrasis- kolektyvinių sutarčių reglamentavimo raida Lietuvos valstybės tarnyboje. Pirmasis skyrius baigiamas trečiuoju poskyriu, skirtu apibendrinti kai kurių Europos Sąjungos bei Europos ekonominės erdvės šalių kolektyvinių derybų valstybės tarnyboje patirtį.

Antrame darbo skyriuje analizuojama kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje sudarymo tvarkos bei turinio specifika. Jį sudaro 4 poskyriai: pirmasis yra skirtas įvertinti Lietuvos valstybės tarnyboje sudarytų kolektyvinių sutarčių skaitlingumą, antrame poskyryje analizuojami kolektyvinės sutarties šalių ypatumai, trečiame-kolektyvinių sutarčių turinys. Ketvirtasis poskyris skirtas išanalizuoti kolektyvinių sutarčių sudarymo valstybės tarnyboje aukštesniu nei įstaigos lygiu ypatumus.

Trečias magistro darbo skyrius tiria pasirinktas penkias, valstybės tarnyboje sudarytas kolektyvines sutartis. Pirmame poskyryje nagrinėjama įstaigos kolektyvinė sutartis. Dvi teritorinės kolektyvinės sutartys- antrame poskyryje, o dvi šakos kolektyvinės sutartys išanalizuotos trečiajame. Magistro darbas baigiamas išvadomis bei pasiūlymais.

Ginamieji teiginiai. Esamas kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje sudarymo tvarkos reglamentavimas net ir po įstatymų tobulinimo ir keitimo vis dar yra neišsamus ir nepakankamas. Todėl teisinė aplinka, plėtojant kolektyvinių sutarčių sudarymo praktiką Lietuvoje, vertintina kaip nepalanki ir neskatina valstybės tarnautojų imtis aktyvaus savo kolektyvinių teisių atstovavimo bei gynimo.

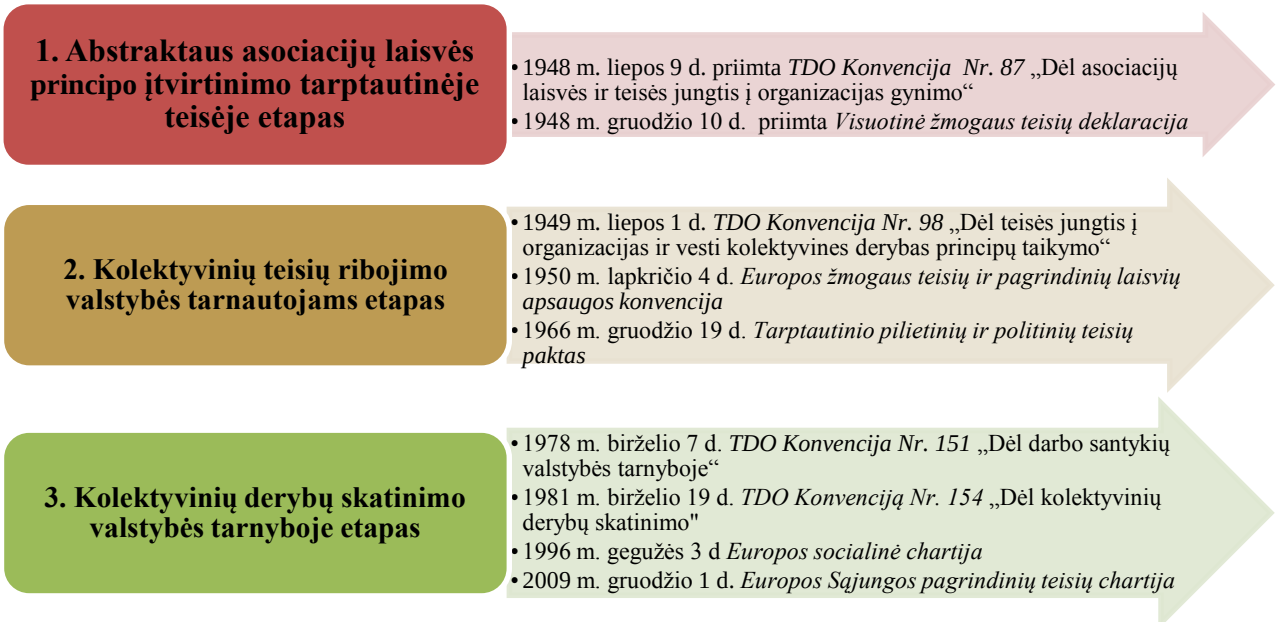
1. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ VALSTYBĖS TARNYBOJE TEISINIO REGLAMENTAVIMO RAIDA

Kolektyvinių sutarčių ypatumams valstybės tarnyboje susiformuoti, neabejotinos reikšmės turėjo specifinis valstybės tarnybos statusas ir teisinio reglamentavimo raida Lietuvoje. Po Lietuvos Nepriklausomybės atkūrimo, keitėsi valstybės tarnybos samprata, siaurėjo valstybės tarnautojams priskiriamų asmenų ratas, o taip pat dar tik formavosi teisės normos, kas ir kokiu mastu gali ginti savo kolektyvines teises bei dalyvauti kolektyvinėse derybose, jungdamiesi į tarnautojus atstovaujančias institucijas. Valstybės tarnautojų kolektyvinių teisių reglamentavimo raidai Lietuvoje įtakos turėjo ir tarptautinių teisės normų formavimosi kontekstas šioje srityje, nes jų pagrindu kūrėsi ir kolektyvinių santykių reguliavimas Lietuvos valstybės tarnyboje.

1.1. Valstybės tarnautojų kolektyvinių teisių įtvirtinimo raida tarptautiniuose teisės aktuose

Analizuojant tarptautinius teisės aktus, reglamentuojančius valstybės tarnautojų kolektyvines teises, darbo autorės nuomone, galima išskirti keletą raidos etapų, iliustruojančių, kaip keitėsi kolektyvinių teisių pripažinimas valstybės tarnautojams.

1 schema. Kolektyvinių teisių valstybės tarnyboje pripažinimo etapai tarptautinėje teisėje



Pirmam etapui priskirtinas vienas pamatinių tarptautinių teisės aktų- 1948 m. gruodžio 10 d. priimta *Visuotinė žmogaus teisių deklaracija*, kurios šalimi yra Lietuva, ir kurios 23 str. 4 d. įtvirtina abstrakčią kiekvieno žmogaus „teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas, kad būtų ginami savi interesai"[7]. Išimčių iš minėtos žmogaus teisės šis teisės aktas nenumato.

Antrame etape- 1966 m. gruodžio 19 d. priimto ir 1992 m. vasario 20 d. Lietuvai įsigaliojusio *Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto* 22 str. 1 d. nustato, kad "kiekvienas asmuo turi teisę laisvai jungtis į asociacijas kartu su kitais, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas siekiant ginti savo interesus"[8]. Šio pakto 22 str. 2 d. numato aptariamos teisės išimtį: „naudojimuisi šia teise negali būti taikomi jokie apribojimai, išskyrus tuos, kuriuos nustato įstatymas ir kurie demokratinėje visuomenėje yra būtini valstybės ar visuomenės saugumo, viešosios tvarkos interesais, gyventojų sveikatai ir dorovei arba kitų asmenų teisėms ir laisvėms apsaugoti. Šis straipsnis nekliudo taikyti teisėtų naudojimosi šia teise apribojimų asmenims, tarnaujantiems ginkluotosiose pajėgose ir policijoje".[9] Dar vienas svarbus tarptautinis teisės aktas- 1950 m. lapkričio 4 d. priimta *Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija*, kuri Lietuvai įsigaliojo 1995 m. birželio 20 d. Šios konvencijos 11 str. taip pat įtvirtina teisę steigti ir stoti į profesines sąjungas, nustatydamas ir galimus ribojimus, „kuriuos numato įstatymas ir kurie yra būtini demokratinėje visuomenėje valstybės ar visuomenės saugumo interesams, siekiant užkirsti kelią teisės pažeidimams ar nusikaltimams, gyventojų sveikatai ir dorovei ar kitų asmenų teisėms bei laisvėms apsaugoti. Šis str. nekliudo įvesti teisėtus naudojimosi šia teise apribojimus asmenims, tarnaujantiems ginkluotosiose pajėgose, policijoje ar valstybės valdymo organuose".[10] Darbo autorės nuomone, šis tarptautinis teisės aktas taip pat priskirtinas prie antrojo etapo tarptautinių dokumentų, kuris deklaruoja valstybės tarnybai tam tikras kolektyvines teises, bet kartu pateisina ir išimčių ar ribojimų taikymą. Šių ribojimų pagrindas yra viešojo intereso elementas, būdingas valstybės tarnybai: atlikdami viešojo administravimo funkcijas, valstybės tarnautojai daro įtaką ne tik valstybės funkcionavimui apskritai, bet ir kitų asmenų, kurie naudojasi viešosiomis paslaugomis, teisėms bei pareigoms.

[7] „Visuotinė žmogaus teisių deklaracija," žiūrėta 2015 12 29, prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.181EDAC3A371
[8] „Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas," žiūrėta 2015 12 29, prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.261D576EDC40
[9] *Ibid*.
[10] „Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija," žiūrėta 2015 12 29, prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.0DD705F93CDD

TDO konvencijos, įtvirtinančios asociacijų laisvės principą, taip pat gali būti suskirstytos į minėtus tris reglamentavimo etapus. Pamatinė asociacijų laisvę reglamentuojanti TDO Konvencija *Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“,* buvo priimta 1948 m. liepos 9 d., ratifikuota ir Lietuvai įsigaliojo 1995 m. rugsėjo 26 d. Šios konvencijos 9 str. 1 d. pabrėžta, kad „nacionaliniai įstatymai ir kiti norminiai aktai nustato, kaip nurodytos šioje Konvencijoje garantijos yra taikomos ginkluotosioms pajėgoms ir policijai”[11]. Minimo str. 2 dalimi sukonkretinama, kad „pagal Tarptautinės darbo organizacijos statuto 19 str. 8 punkte nustatytą principą bet kuri organizacijos narė, ratifikuojanti šią Konvenciją, neturi paveikti galiojančių įstatymų, privilegijų, papročių bei susitarimų, suteikiančių ginkluotųjų pajėgų nariams arba policijos darbuotojams bet kokią teisę, kurią garantuoja ši Konvencija”[12]. Todėl šią konvenciją iš esmės galima priskirti prie pirmojo etapo tarptautinių dokumentų, kuris neįvardino konkrečių griežtų apribojimų valstybės tarnybai.

Antrojo etapo tarptautinės teisės dokumentams priskirtina 1949 m. liepos 1 d. TDO Konvencija *Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“,* kurios 6 str. įtvirtina, kad ji „netaikoma valstybės tarnautojams, dalyvaujantiems valstybės valdyme, ir jokiu būdu nepažeidžia jų teisių bei statuso”[13]. Taigi TDO Konvencija Nr. 98 akivaizdžiai išskiria valstybės tarnautojus, kaip kategoriją, kuriai netaikomos jos garantuojamos kolektyvinės teisės. N. Kasiliauskas, apibendrindamas daro išvadą, kad TDO kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių standartai valstybės tarnautojams ilgai nebuvo apskritai taikomi. Ši organizacija traktavo, kad valstybės tarnautojų atliekamos funkcijos yra išskirtinės prigimties, ypatingos, nes jie dalyvauja valdant valstybę, todėl ir laisva kolektyvinių derybų procedūra turi būti kitaip reglamentuota, nei darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis.[14]

Vis tik darbo teisei pasaulyje vystantis, ir atsirandant poreikiui plėsti kolektyvinių derybų reglamentavimą, autorės manymu, 1978 m. birželio 7 d. priimdama konvenciją *Nr. 151 „Dėl darbo santykių valstybės tarnyboje“,* TDO žengė žingsnį į *trečiąjį* kolektyvinių santykių reglamentavimo etapą, kai kolektyvinės teisės imtos pripažinti ir valstybės tarnautojams. Konvencijos Nr. 151 9 str. skelbia, kad „valstybės tarnautojai, kaip ir kiti darbuotojai, naudojasi pilietinėmis ir politinėmis

[11] „TDO konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo,“ žiūrėta 2015 12 29, prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.3DF9A6B63B23
[12] *Ibid.*
[13] „TDO konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo,“ žiūrėta 2015 12 29, prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.1B3535D000C4
[14] Nerijus Kasiliauskas, *Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos: monografija* (Vilnius: Teisės namai, 2008), 186.

teisėmis, būtinomis normaliam asociacijų laisvių įgyvendinimui; tai yra sąlygojama tik jų įsipareigojimais, susijusiais su jų statusu bei vykdomų funkcijų pobūdžiu“[15]. Autorė pritaria N. Kasiliausko pastebėjimui, kad šia konvencija „buvo siekiama sukurti nuostatas, taikomas valstybės tarnautojams, nepatenkantiems į Konvencijos Nr. 98 reguliavimą sferą“[16]. Čia turimi omenyje valstybės tarnautojai, dalyvaujantys valstybės valdyme, atliekantys viešojo administravimo funkcijas. TDO Asociacijų laisvės komitetas, kuris buvo įsteigtas 1951 m. tirti skundus, dėl asociacijos laisvės pažeidimų, tuo metu išsakė nuomonę, kad Konvencijos Nr. 98 ir Nr. 151, kurios išskiria valstybės tarnautojus iš kitų darbuotojų, negali būti traktuojamos kaip pažeidžiančios ar ribojančios tarnautojų teisę jungtis į organizacijas[17]. Kaip patvirtinama Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau- SADM) oficialioje interneto svetainėje, TDO Konvencija Nr. 151 deja iki šiol nėra Lietuvos ratifikuota[18]. Bet D. Petrylaitė ir N. Kasiliauskas daro prielaidą, jog Lietuva VTĮ numatydama valstybės tarnautojams teisę streikuoti, atsižvelgė į šią konvenciją[19].

TDO asociacijų laisvės komitetas bylose formuodamas principines nuostatas dėl viešojo sektoriaus tarnautojų kolektyvinių teisių, pasisako, kad „viešojo sektoriaus darbuotojai (išskyrus ginkluotąsias pajėgas, kariuomenę ir policiją) turėtų, kaip ir kiti darbuotojai privačiame sektoriuje, galėti steigti organizacijas savo nuožiūra ir pasirinkimu, ginančias jų narių interesus“[20]. Pagal TDO asociacijų laisvės komitetą, „jei viešojo sektoriaus darbuotojai negalėtų steigti arba jų įsteigtos asociacijos neturėtų tokių pačių teisių kaip privataus sektoriaus darbuotojai, būtų galima kalbėti apie diskriminaciją TDO Konvencijos Nr. 87 kontekste”[21] (Byla Nr. 1865, prieš Korėjos Respubliką[22], byla Nr. 1865 prieš Venesuelą[23]).

---

[15] „Neratifikuotos konvencijos (lietuvių kalba),“ SADM interneto tinklalapis, žiūrėta 2015 12 29, prieiga per internetą: http://www.socmin.lt/lt/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/neratifikuotos-konvencijos-liet.-kalba.html

[16] Nerijus Kasiliauskas, *supra* note 14, p. 187.

[17] *Ibid.*

[18] „Neratifikuotos konvencijos (lietuvių kalba),“ *op.cit.*

[19] Daiva Petrylaitė ir Nerijus Kasiliauskas, „Socialinis dialogas valstybės tarnyboje,“ iš *Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje/Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos*, Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, (2008): 72-81.

[20] „Asociacijų laisvė: TDO Asociacijų laisvės komiteto Principų ir sprendimų santrauka. 5-asis leidimas,“ 220 str.. (Freedom of association - Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fifth (revised) edition, 2006), žiūrėta 2015 11 15, prieiga per internetą: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_090632.pdf

[21] *Ibid.*

[22] Byla Nr. 1865, prieš Korėjos Respubliką . (Case No 1865 (Korea, Republic of) - Complaint date: 14-DEC-95), žiūrėta 2016 01 27, prieiga per internetą: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2896898

[23]Byla Nr. 1865 prieš Venesuelą . (Case No 1902 (Venezuela, Bolivarian Republic of) - Complaint date: 04-SEP-96), žiūrėta 2016 01 27, prieiga per internetą:

Trečiajam kolektyvinių teisių pripažinimo ir kolektyvinių derybų skatinimo valstybės tarnyboje etapui, autorės nuomone, galima priskirti ir 1981 m. birželio 19 d. priimtą, 1995 m. rugsėjo 26 d. Lietuvai įsigaliojusią *TDO Konvenciją Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo"*. Šios konvencijos 1 str. įtvirtina keletą svarbių nuostatų. Pirma, Konvencija Nr. 154 taikoma visose ekonominės veiklos šakose. Kaip pažymi N. Kasiliauskas, Asociacijų laisvės komitetas pirmame šios konvencijos rengimo etape patvirtino, kad terminą „visos ekonominės veiklos sritys" jis vartoja plačiausia reikšme įtraukdamas ir valstybės tarnybą[24]. Autorės nuomone, tai rodo, kad valstybės tarnyba pripažįstama kaip lygiavertis kitiems ekonominis sektorius, kuriam taip pat galioja kolektyvinių derybų skatinimo priemonės. Tačiau 1 str. 2 ir 3 d. ši konvencija atsargiai konkretizuoja, kad vis dėlto „nacionaliniai įstatymai ar kiti norminiai aktai arba nacionalinė praktika gali nustatyti, kaip šioje Konvencijoje numatomos garantijos yra taikomos ginkluotosioms pajėgoms ir policijai“[25], o „specialius šios Konvencijos taikymo ypatumus valstybinei tarnybai gali nustatyti nacionaliniai įstatymai ar kiti norminiai aktai arba nacionalinė praktika“[26].

Europos regiono mastu paminėtina pataisytoji *Europos socialinė chartija*[27], priimta 1996 m. gegužės 3 d., ir Lietuvai įsigaliojusi 2001 m. rugpjūčio 1 d. Šios chartijos 6 str. 1 d. reglamentuoja teisę į kolektyvines derybas, įtvirtindama, kad šalys įsipareigoja „skatinti rengti bendras darbuotojų ir darbdavių konsultacijas“[28], 2 d. numato pareigą sukurti savanoriškų derybų mechanizmą, 3 dalimi šalys įpareigojamos skatinti sukurti taikinimo ir savanoriško arbitražo mechanizmą darbo ginčams spręsti. Ratifikuodamos šią chartiją, 6 str. 4 dalimi šalys pripažįsta „darbuotojų ir darbdavių teisę veikti kolektyviai kilus interesų konfliktams, taip pat teisę streikuoti, laikantis įsipareigojimų pagal anksčiau sudarytas kolektyvines sutartis“[29]. Kaip apibendrina N. Kasiliauskas, šis straipsnis, skirtingai nei TDO konvencijos, nenumato išimtinių sąlygų kolektyvinėms deryboms valstybės tarnyboje. Tačiau šis autorius mano, kad tai neprieštarauja kitų tarptautinių teisės aktų nuostatoms, numatančioms galimybes riboti kolektyvines derybas valstybės tarnyboje, policijoje ir ginkluotose pajėgose.[30] Darbo autorės nuomone, ši chartija išlieka gana neutrali valstybės tarnautojų atžvilgiu, t.y. nei nenumato tiesioginių apribojimų, taikomų valstybės tarnautojams, bet ir jų nedraudžia. Dėl

---

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2896957

[24] Nerijus Kasiliauskas, „Kolektyvines sutartys valstybes tarnyboje,“ *Teisė,* 55 (2005): 35-36.

[25] „TDO Konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo," žiūrėta 2015 12 29, prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.0C46E407C7DF

[26] *Ibid.*

[27] „Pataisytoji Europos socialinė chartija,“ žiūrėta 2015 12 29, prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.E9D707A8677E

[28] *Ibid.*

[29] *Ibid.*

[30] Nerijus Kasiliauskas, *supra* note 14, p. 190.

įtvirtinamų nuostatų neutralaus pobūdžio, darbo autorė šią chartiją taip pat priskiria trečiajam kolektyvinių teisių pripažinimo valstybės tarnautojams etapui.

Kalbant apie Europos Sąjungą, kaip didelę įtaką Lietuvos teisės sistemai darančią organizaciją, pažymėtina, kad reikšmingesnių teisės aktų kolektyvinių derybų valstybės tarnyboje aspektu nėra priimta. Paminėtina *Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija*, kurios reglamentavimas gan abstraktus, neišskiriantis valstybės tarnautojų. Jos 12 str. įtvirtina, kad „kiekvienas turi teisę laisvai rinktis į taikius susirinkimus, taip pat laisvę jungtis kartu su kitais į visų lygių asociacijas, ypač politinėje, profesinėje ir pilietinėje sferoje, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas ginti savo interesų"[31]. O 28 str. teigia, kad „darbuotojai ir darbdaviai arba atitinkamos jų organizacijos pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką turi teisę derėtis ir atitinkamu lygiu sudaryti kolektyvinius susitarimus, o interesų konflikto atveju imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant streikus, savo interesams apginti"[32]. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija tapo privaloma 2009 m. gruodžio 1 d. įsigaliojus Lisabonos sutarčiai, iš dalies keičiančiai Europos Sąjungos sutartį ir Europos bendrijos steigimo sutartį.[33]

Apibendrinant tarptautinių teisės aktų pagrindines nuostatas, susijusias su kolektyvinėmis derybomis, galima teigti, kad asociacijų laisvės reglamentavimas perėjo keletą raidos etapų: nuo abstraktaus asociacijų laisvės garantavimo visiems darbuotojams, iki griežtų išimčių ar ribojimų nustatymo valstybės tarnybai, vėliau pereinant iki platesnio kolektyvinių valstybės tarnautojų teisių pripažinimo ir netgi skatinimo, paliekant teisę nacionaliniais teisės aktais nustatyti tam tikras ypatybes.

1.2. Teisinės kolektyvinių sutarčių sudarymo prielaidos Lietuvos valstybės tarnyboje

1.2.1. Valstybės tarnybos instituto formavimosi raida Lietuvoje

Kolektyvinių sutarčių reglamentavimo raida neatsiejama nuo valstybės tarnybos instituto

[31] „Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija," žiūrėta 2016 04 05, prieiga per internetą: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT
[32] *Ibid.*
[33] „Lisabonos sutartis", Europos Parlamento interneto svetainė, žiūrėta 2016 02 15, prieiga per internetą: http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/lt/displayFtu.html?ftuId=FTU_1.1.5.html

vystymosi raidos Lietuvoje. Anot J. Juralevičienės, „Nepriklausomos Lietuvos valstybės tarnybos teisinio reguliavimo pirmieji realūs pamatai padėti 1992 metų *Konstitucijoje*[34]. Konstitucijos 33 str. 1 d, įtvirtinta piliečio teisė „lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybinę tarnybą“[35]. V. A. Vaičaitis, tiek N. Glebovė pažymi, kad valstybės tarnybos teisinio reguliavimo mechanizmas reikšmingiau pradėtas kurti tik 1995 m. priėmus *Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymą* (toliau-Valdininkų įstatymas)[36]. Jame „valstybės valdymo tarnyba buvo suprantama kaip pareigų atlikimas Seimo, Prezidento, Vyriausybės, kitose valstybės institucijose bei savivaldybių struktūriniuose padaliniuose pagal valstybės valdymo tarnybos pareigybių sąrašą.[37] V. A. Vaičaitis pastebi, valstybės tarnautojais „buvo laikomi visi darbuotojai, kuriems atlyginimas mokamas iš valstybės ar savivaldybės biudžeto lėšų (išskyrus politikus)“[38]. Valdininkų įstatymą pakeitė 1999 m. priimtas Valstybės tarnybos įstatymas. V. A. Vaičaitis pažymi, kad ši redakcija į tarnautojų gretas neįtraukė teisėjų, prokurorų, Lietuvos banko valdybos narių, valstybės kontrolieriaus ir ombudsmenų, profesinės karo tarnybos karių, valstybės ir savivaldybės įmonių bei kai kurių prie Seimo ir Vyriausybės veikiančių institucijų darbuotojų[39]. 1999 m. VTĮ neužtikrino nuoseklaus valstybės tarnybos santykių reguliavimo, jo taikymo sritis buvo per plati, o tai lėmė papildomas šio įstatymo taikymo problemas. Todėl 2002 m. liepos 1 d. įsigaliojo nauja VTĮ redakcija.[40] Šios redakcijos 2 str. 1 d. buvo įtvirtintas gana platus, iš esmės pakeistas valstybės tarnybos apibrėžimas: „valstybės tarnyba – teisinių santykių, atsirandančių įgijus valstybės tarnautojo statusą, jam pasikeitus ar jį praradus, taip pat atsirandančių dėl valstybės tarnautojo viešojo administravimo veiklos valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje įgyvendinant tam tikros valstybės valdymo srities politiką ar užtikrinant jos įgyvendinimo koordinavimą, <...> visuma“[41]. Kaip pažymi V.A. Vaičaitis, „2002 metais priėmus Darbo kodeksą buvo galutinai atskirti asmenų, dirbančių valstybės tarnyboje (valstybės tarnautojų), ir asmenų, dirbančių pagal darbo sutartis, teisiniai santykiai“[42].

---

[34]Jolanta Juralevičienė, „Lietuvos valstybės tarnybos raida 1990-1995 metais,“ *Viešoji politika ir administravimas*, 11 (2005): 55.

[35] „Lietuvos Respublikos Konstitucija*,“* prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm

[36] Neringa Glebovė, „Karjeros valstybės tarnautojo garantijos,“ (daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, teisė (01 S), p. 30; Vaidotas A.Vaičaitis, „Konstitucinė valstybės tarnybos samprata ir valstybės tarnybos tobulinimo koncepcija,“ *Teisė 78,* (2011): 122.

[37] Neringa Glebovė, *op.cit.,* p. 30-31.

[38] Vaidotas A.Vaičaitis op.cit., p.122.

[39] *Ibid*., p. 123.

[40] Neringa Glebovė, op.cit., p. 34.

[41] “Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas,“ priimtas 2002 m. balandžio 23 d., žiūrėta 2015 03 15, prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.5603BD9D8D74

[42] Vaidotas A.Vaičaitis, *op.cit.,* p. 122-123.

VTĮ dar buvo ne kartą keistas, tobulintas. Pažymėtina, kad yra parengtas ir nuo 2015 m. birželio 12 d. Seimui pateiktas svarstyti naujo *VTĮ projektas*[43], kuris kolektyvinių sutarčių aspektu plačiau bus analizuojamas kitose šio darbo dalyse.

Apibendrinant pažymėtina, kad valstybės tarnybos samprata nuolat siaurėjo, kol pagrindinis valstybės tarnautojų skiriamasis bruožas nuo darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, tapo jų statuso reglamentavimas specialiu teisės aktu bei viešojo administravimo funkcijų vykdymas. Kadangi valstybės tarnybos samprata išsigrynino tik 2002 metais, atitinkamai tik tada susidarė pakankamos teisinės prielaidos pradėti formuotis kolektyvinių sutarčių sudarymui valstybės tarnyboje.

1.2.2. Kolektyvinių sutarčių reglamentavimo raida Lietuvos valstybės tarnyboje

D. Petrylaitė apibrėžia, kad „bendriausia prasme, kolektyvinę sutartį galima vertinti kaip socialinių partnerių susitarimą, reguliuojantį darbo ir glaudžiai su juo susijusius socialinius, ekonominius santykius nacionaliniu, šakos ar teritoriniu, įmonės ar jos struktūrinio padalinio lygiu“[44]. VTĮ 5^1 str. 3 d. aiškiai apibrėžta, kas yra įstaigos kolektyvinė sutartis- tai „rašytinis susitarimas, sudaromas tarp valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovo arba jo įgalioto asmens ir valstybės tarnautojams atstovaujančios valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikiančios valstybės tarnautojų profesinės sąjungos, kuris nustato valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos valstybės tarnautojų tarnybos (darbo) ir kitas socialines bei ekonomines sąlygas“[45]. Šis apibrėžimas įvardija kelias pagrindines sritis, dėl ko gali tartis sutarties šalys, tačiau nepateikia baigtinio galimų nuostatų sąrašo. Tai reiškia, kad galima tartis ir dėl kitų nuostatų, nepabloginančių tarnautojų padėties, palyginti su ta, kurią nustato teisės aktai, bei neprieštaraujančių jiems.

Kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje sudarymo ypatumus lemia daugybė veiksnių, kurie susiję ne tik su valstybės tarnautojo statuso reglamentavimo turiniu, socialinių garantijų įtvirtinimo specifiniu kontekstu, bet ir su istoriniais šio instituto raidos aspektais, nes palyginti neseniai

[43] „Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 projektas,“ žiūrėta 2015 12 28, prieiga per internetą: http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=236041%20
[44] Daiva Petrylaitė, *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. (Jonava: AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008), 57.
[45] *Ibid.*

Lietuvoje atsirado teisė valstybės tarnautojams sudaryti kolektyvines sutartis.

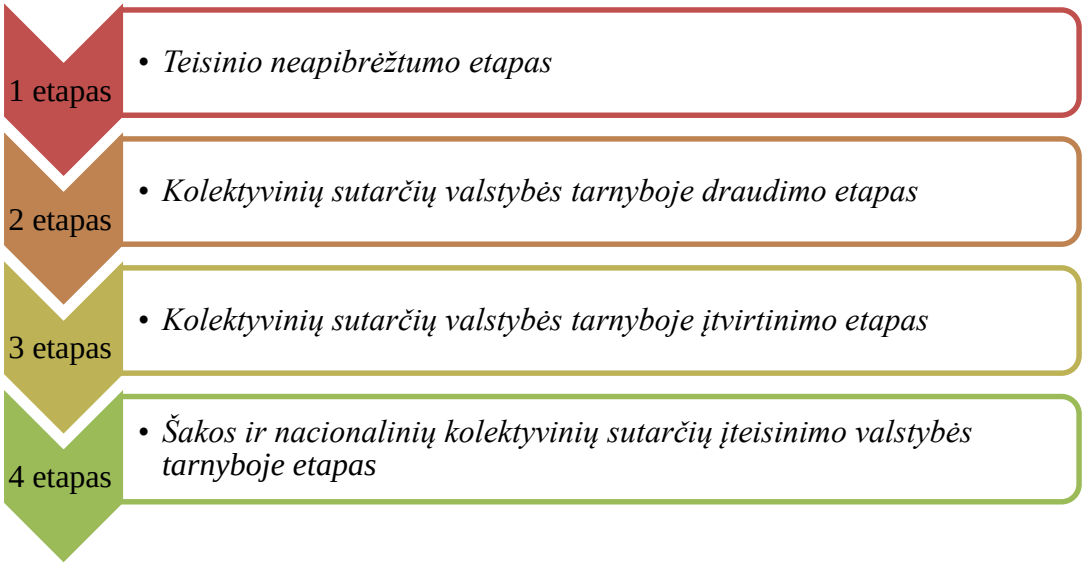
Kolektyvinės darbo teisės mokslinėje teorijoje išskiriami trys **kolektyvinio sutartinio reguliavimo valstybės tarnyboje raidos etapai [46]:**

1) *teisinio neapibrėžtumo etapas;*
2) *kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje draudimo etapas;*
3) *kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje įtvirtinimo etapas.*

Autorės nuomone, šį skirstymą galima papildyti ketvirtuoju etapu:

4) *šakos ir nacionalinių kolektyvinių sutarčių įteisinimo valstybės tarnyboje etapas.*

2 schema. Kolektyvinio sutartinio reguliavimo valstybės tarnyboje raidos etapai



Pirmasis, vadinamasis *teisinio neapibrėžtumo etapas* prasidėjo 1991 m. gegužės 1d., kai įsigaliojo Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas, ir tęsėsi iki 1996 m. gegužės 8d., kai įsigaliojo Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo 8 ir 10 straipsnių pakeitimo įstatymas. Kolektyvinės darbo teisės vadovėlio autoriai pažymi, kad apie kolektyvines sutartis valstybės tarnyboje iš viso nebuvo kalbama, jos nebuvo nei draudžiamos, nei leidžiamos. Kolektyvinių sutarčių įstatymas[47] numatė, kad kolektyvinė sutartis galėjo būti sudaroma tarp visų darbuotojų, kurie dirbo pagal darbo sutartis, o Darbo sutarties įstatymas[48] buvo taikomas ir valstybės tarnautojams. [49]

[46] *Kolektyvinė darbo teisė*, vadovėlis (Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2013), p. 350.
[47] „Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymas," žiūrėta 2015 04 10, prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1192&p_tr2=2
[48] „Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas," žiūrėta 2015 04 10, prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=2323&p_tr2=2
[49] *Kolektyvinė darbo teisė, op. cit.*,351.

Antrasis raidos etapas- *„kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje draudimo“*[50]. Jis prasidėjo 1996 m., kai įsigaliojo Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo 8 ir 10 straipsnių pakeitimo įstatymas ir truko iki 2003 m. sausio 1d., kai įsigaliojo DK. Šiuo laikotarpiu kolektyvines sutartis buvo draudžiama sudaryti valstybės ir savivaldybių valdininkams, nurodytiems Valdininkų įstatyme[51]. Vertinant šį faktą, galima daryti išvadą, kad tuometinis teisinis reglamentavimas neatitiko tarptautinių teisės aktų formuojamų standartų (pvz. 1995 m. rugsėjo 26 d. Lietuvai įsigaliojusios *TDO konvencijos Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo"*). Atkreiptinas dėmesys, kad Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo 8 str. 4 d. (1996 m. balandžio 17 d. redakcija) galiojo iki pat DK įsigaliojimo 2003 m. sausio 1 d. Nors faktiškai ši nuostata buvo tapusi neaktuali jau 1999 m. liepos 8 d., kai buvo priimtas Valstybės tarnybos įstatymas, kuris įsigaliojo tų pačių metų liepos 30 d. Jame buvo išplėstos tarnautojų gretos ir atsisakyta „valdininko“ sąvokos apskritai. [52] Kaip pastebi D. Petrylaitė ir dr. N. Kasiliauskas, „šiame įstatyme buvo įtvirtinta valstybės tarnautojų teisė jungtis į profesines sąjungas ir streikuoti, tačiau apie jokias kitas kolektyvines darbo (tarnybos) teises nebuvo užsiminta“[53]. Ši situacija buvo pataisyta vėlesnėmis teisės akto redakcijomis, kurių būtinybė iškilo įsigaliojus DK .

Trečiasis- kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje įtvirtinimo etapas [54]. 2003 m. sausio 1d. įsigaliojus DK, valstybės tarnautojai įgavo teisę sudaryti kolektyvines sutartis. DK 59 str. 3 d. nustatyta, kad „įmonės kolektyvinių sutarčių sudarymo krašto apsaugos, policijos ir valstybės viešojo administravimo tarnybose ypatumus nustato įstatymai, reglamentuojantys tų tarnybų veiklą“[55]. Autorės nuomone, DK įtvirtina kolektyvines sutartis valstybės tarnyboje, tačiau tuo pačiu numato galimybę nustatyti tam tikrus ypatumus. Ši labai svarbi DK nuostata buvo atkartota 2003 m. spalio 7 d. VTĮ 5^1 str. redakcijoje, kuria įtvirtinta žemiausio lygmens socialinės partnerystės įgyvendinimo forma- įstaigos kolektyvinė sutartis. Minėto str. 1 d. nustatė, kad ”kolektyvinė sutartis yra darbdavio ir valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos valstybės tarnautojų rašytinis susitarimas dėl tarnybos (darbo) ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų”[56]. VTĮ 5^1 str. 2 d. sukonkretino, kad „sudarant šio str. 1 d. nurodytą kolektyvinę sutartį, darbdaviui atstovauja

[50] *Kolektyvinė darbo teisė, supra* note 46, p. 351.
[51] „Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas“ *supra* note 2.
[52] *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei.* Autorių kolektyvas (Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010), 302.
[53] Daiva Petrylaitė ir Nerijus Kasiliauskas, *supra* note 19, p. 72.
[54] *Kolektyvinė darbo teisė*, *op.cit.*, p. 351.
[55] DK, *supra* note 3.
[56] “Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 2, 7, 16, 17, 19, 39, 41, 42, 43, 44, 46 straipsnių pakeitimo bei papildymo ir įstatymo papildymo 5(1) straipsniu įstatymas,“ *supra* note 4.

valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovas arba jo įgaliotas asmuo, o valstybės tarnautojams atstovauja valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikianti valstybės tarnautojų profesinė sąjunga“[57]. D. Petrylaitė ir N. Kasiliauskas kritiškai vertina, kodėl tuomet vis dar nebuvo sureguliuoti aukštesnio lygio (šakos, nacionalinių) kolektyvinių derybų klausimai[58]. Darbo autorė sutinka su šiuo kritišku požiūriu, darydama prielaidą, kad šakos ar nacionalinės kolektyvinės sutartys dėl platesnės apimties galėjo labiau skatinti socialinį dialogą valstybės tarnyboje.

Autorės nuomone, minėtus tris raidos etapus galima papildyti *ketvirtuoju- šakos ir nacionalinių kolektyvinių sutarčių įteisinimo valstybės tarnyboje etapu*. 2008 m. gegužės 13 d., įsigaliojus naujai 5^1 str. redakcijai, VTĮ pagaliau įtvirtino, kad „nacionalinė kolektyvinė sutartis yra profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.), atstovaujančių valstybės tarnautojams, ir Vyriausybės rašytinis susitarimas, kuris nustato Lietuvos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo) ir poilsio laiko ir kitas socialines bei ekonomines sąlygas“[59]. Minėto straipsnio 2 d. įtvirtino šakos kolektyvinę sutartį, kuri „yra profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.), atstovaujančių valstybės tarnautojams, dirbantiems vienoje viešojo administravimo veiklos srityje, ir Vyriausybės ar jos įgaliotų institucijų rašytinis susitarimas, kuris nustato visų vienos viešojo administravimo veiklos srities valstybės tarnautojų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo) ir poilsio laiko ir kitas socialines bei ekonomines sąlygas“ [60]. 2008 m. gegužės 13 d. VTĮ 5^1 str. redakcija galioja ir iki šiol.

Analizuojant kolektyvinių sutarčių teisinio reglamentavimo istorinę raidą valstybės tarnyboje, aktualu atkreipti dėmesį į jau minėtą, visiškai naują *VTĮ projektą*[61]**,** Seimui pateiktą svarstyti 2015 m. birželio 12 d**.** 2015 m. spalio 1 d. Seimo narių balsavimu buvo pritarta naujos redakcijos Valstybės tarnybos įstatymo projekto Nr. XIIIP-3268 pateikimui[62]. Dėl pasikeitusio straipsnių turinio ir numeracijos, kolektyvinės sutartys valstybės tarnyboje aptariamos VTĮ projekto 7 str. . Išsamiau šis projektas bus analizuojamas kituose šio darbo skyriuose.

VTĮ visa apimtimi taikomas karjeros valstybės tarnautojams. Todėl atskirai reikėtų išskirti

[57] “Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 2, 7, 16, 17, 19, 39, 41, 42, 43, 44, 46 straipsnių pakeitimo bei papildymo ir įstatymo papildymo 5(1) straipsniu įstatymas,“ *supra* note 4.
[58] Daiva Petrylaitė ir Nerijus Kasiliauskas, *supra* note 19, p. 72.
[59] „Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 5^1 ir 24 straipsnių pakeitimo įstatymas,“ *supra* note 5.
[60] *Ibid*.
[61] „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymo projektas,“ *supra* note 43.
[62] „2015 m. spalio 29 d. Valstybės tarnautojų dvišalės komisijos prie Lietuvos Respublikos trišalės tarybos posėdyje svarstytas Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymo projektas,“ Valstybės tarnybos departamentas, žiūrėta 2016 03 29, prieiga per internetą: http://www.vtd.lt/index.php?1677602167

statutinius valstybės tarnautojus. Kaip pažymi N. Kasiliauskas, iki 2003 m. gegužės 1 d. įsigaliojusio VTS, policijos veiklą bei kolektyvines teises reglamentavo Profesinių sąjungų įstatymas ir Policijos įstatymo 8 str., kurie nenumatė jokių profesinių sąjungų veiklos policijoje ribojimų ar išimčių, tik nustatė teisę jungtis į profesines sąjungas[63]. Ir nors TDO konvencijoje Nr. 87, kurią Lietuvos Respublikos Seimas ratifikavo 1994 m., 9 str. 1 d. įtvirtinta galimybė nustatyti asociacijų laisvės išimtis policijoje, N. Kasiliauskas gana kritiškai įvertina VTS teigdamas, kad šis teisės aktas nustatė kur kas daugiau apribojimų profesinių sąjungų veiklai nei iki tol galioję teisės aktai[64]. Iki 2015 m. gruodžio 31d. galiojusio VTS 45 str. įtvirtino, kad vidaus reikalų įstaigoje veikiančioms profesinėms sąjungoms draudžiama organizuoti streikus ir juose dalyvauti, organizuoti piketus ir mitingus, kurie tiesiogiai trukdytų vidaus reikalų įstaigos veiklai ir juose dalyvauti, organizuoti profesinės sąjungos narių susirinkimus darbo laiku ir kt. draudimus[65]. Tačiau draudimo vesti kolektyvines derybas bei sudaryti kolektyvines sutartis nenustatyta. Atkreiptinas dėmesys, kad nuo 2016 m sausio 1 d. įsigaliojo *VTS pakeitimo įstatymas*[66]. Jame be daugybės siūlomų pakeitimų, koreguojamas ir devintasis skirsnis, reglamentuojantis profesinių sąjungų vidaus reikalų įstaigose veiklos ypatumus. Apie tai detaliau bus kalbama kitose magistro darbo dalyse.

Apibendrinant, galima sutikti su N. Kasiliausko įžvalga, kad „Lietuvoje kolektyvinės derybos privačiame sektoriuje vyksta jau daug metų ir yra susiformavusios tam tikros tradicijos, išryškėję teisinio reglamentavimo ir praktiniai trūkumai“[67]. O iš istorinės kolektyvinių sutarčių reglamentavimo valstybės tarnyboje raidos matyti, kad valstybės tarnautojai Lietuvoje ne iš karto galėjo įgyvendinti ir ginti savo kolektyvines teises, viena iš kurių yra teisė sudaryti kolektyvines sutartis. Valstybės tarnybos sistema dar jauna, nuolatos reformuojama, o jai tarnaujančių asmenų teisinis statusas yra specifinės prigimties. Nenusistovėjusioje ir nuolatos tobulinamoje valstybės tarnybos sistemoje, sunku pagrįstai tikėtis, kad bus išvystyti valstybės tarnybos kolektyviniai santykiai.

[63] Nerijus Kasiliauskas, „Asociacijų laisvės įgyvendinimo valstybės tarnyboje, policijoje ir kariuomenėje ypatumai“, *Teisė 55*, (2005): 25.
[64] Nerijus Kasiliauskas, *supra* note 14, p. 109.
[65] „Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas, žiūrėta 2016 01 02, prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/b1a6b7b0217d11e5b336e9064144f02a
[66] *Ibid.*
[67] Nerijus Kasiliauskas, *supra* note 24, p. 33.

1.3. Kolektyvinių derybų tendencijos Europos Sąjungos ir Europos ekonominės erdvės šalių valstybės tarnyboje

Socialinis dialogas, kolektyvinės derybos yra vieni iš svarbiausių TDO veiklos tikslų ir principų. TDO pažymi, kad kolektyvinės derybos valstybės tarnyboje ES šalyse turėtų būti neatskiriama teisinio darbo santykių reguliavimo viešajame sektoriuje dalis. Socialinis dialogas ir derybos gali prisidėti prie efektyvumo, našumo ir teisingumo įgyvendinimo valstybiniame sektoriuje.[68] TDO stengiasi apibendrinti Europos Sąjungos ir Europos ekonominės erdvės šalių praktiką kolektyvinių derybų ir kolektyvinių ginčų sprendimo valstybės tarnyboje srityje, kad valstybės galėtų mokytis iš gerųjų pavyzdžių. Kolektyvinės derybos valstybės tarnyboje nepatenka į Europos Sąjungos veikimo sritį. Dėl šios priežasties, šalių narių praktika labai skiriasi, o valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo dydis, socialinės garantijos ir kt. tarnybos sąlygos labai priklauso nuo nacionalinių sprendimų priėmimo procedūrų. Kaip teigia Koen Nomden, vienose Europos šalyse egzistuoja karjeros valstybės tarnybos sistema, kitose- ne karjeros. Karjeros valstybės tarnybos sistemos valstybėse, valstybės tarnautojams priskiriami tik specifiniais tarnybos santykiais su valstybe susieti tarnautojai, ne karjeros valstybės tarnybos sistemos valstybėse valstybės tarnautojams priskiriami ir kiti viešojo sektoriaus darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis.[69] Taigi, autorės manymu, nuo valstybės tarnybos sistemos pobūdžio, priklauso ir subjektai, kuriems taikomos valstybės tarnautojų kolektyvinės teisės. TDO pažymi, kad iš 28 ES šalių, 23 narės taiko kolektyvinių derybų institutą, nustatant viešojo sektoriaus darbuotojų darbo sąlygas ir atlyginimus. 5 šalyse vyrauja vienašališki vyriausybių sprendimai, nesitariant su socialiniais partneriais. 14 šalių taiko mišrią sistemą, kurioje svarbios ir kolektyvinės derybos, ir įstatymų reikalavimai.[70]

Apibendrindama Europos šalių praktiką viešojo sektoriaus kolektyvinių derybų srityje, TDO remiasi Europos Komisijos pateiktu valstybių skirstymu pagal kolektyvinių derybų bruožus į **5 tipus**[71]:

- Šiaurės šalys (*Nordic countries*)- Danija, Suomija, Norvegija, Švedija;
- Naujosios viešosios vadybos šalys (*New Public Management countries*)- Kipras, Italija, Airija, Nyderlandai, Didžioji Britanija;

[68] „Collective bargaining in the public service in the European Union," *supra* note 6, p. 1.
[69] Koen Nomden, "Labour Relations in the Belgian, French, German and Dutch public services," Paper presented to the permanent study group on personnel policy of the annual conference of the European Group of Public Administration (September 2001), p. 4, žiūrėta 2016 04 23, prieiga per internetą: https://soc.kuleuven.be/io/egpa/HRM/vaasa/nomden.pdf
[70] *Ibid.*
[71] „Collective bargaining in the public service in the European Union,", op.cit., p. 1. Cituota iš: European Commission: European Economy, Government wages and labour market outcomes. Occasional Papers No. 190 (April 2014), 11.

- Centrinės Europos šalys (*Central European countries*)- Austrija, Belgija, Vokietija, Slovėnija Liuksemburgas;
- Stiprios vyriausybės galios šalys (*Government- centered countries*)-Prancūzija, Graikija, Malta, Portugalija, Ispanija;
- Rytų Europos šalys (*Eastern European countries*)-Bulgarija, Kroatija, Čekijos Respublika, Estija, Vengrija, Latvija, Lietuva, Lenkija, Rumunija, Slovakija.

Pirmojoje **Šiaurės šalių** grupėje, kolektyvinės derybos gerai išplėtotos, vyrauja koordinavimas nacionaliniu lygiu, tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose. Priėmus tam tikrus susitarimus vienuose sektoriuose, šių pavyzdžiu būna linkę sekti ir kiti sektoriai. Pagrindinės šios grupės charakteristikos viešajame sektoriuje yra šios: didelis profesinių sąjungų skaičius ir didelis užimtumas šiame sektoriuje. Nei viena iš šių šalių neturi įstatymais nustatyto minimalaus darbo užmokesčio bazinio dydžio valstybės tarnautojams.[72]

Vienas iš šios grupės pavyzdžių yra ***Norvegija***[73]**.** Kaip pažymi TDO, kolektyvinių derybų aprėptis viešajame sektoriuje šioje šalyje yra net 100 proc. Dėl pagrindinių susitarimų yra deramasi su visomis veikiančiomis profesinių sąjungų konfederacijomis kas keturi metai. Norvegijoje nėra nustatyto minimalaus darbo užmokesčio valstybės tarnautojams. Centrinių nacionalinių derybų metu yra suderamos lėšos, kurios skiriamos įstaigos lygmens kolektyvinių derybų finansavimui. 2014 m. suderėtas atlyginimo padidėjimas kituose sektoriuose palietė ir viešąjį sektorių. Taigi kolektyvinių derybų metu pasiekti susitarimai dėl atlyginimo didinimo gali būti ir yra perimami kitų sektorių. Toks tarpusavio ekonomikos sektorių koordinavimasis vis stiprėja Norvegijoje.[74]

Kitas įdomus savo praktika ir patirtimi pavyzdys tarp Šiaurės šalių yra ***Danija***[75]. Tai ne karjeros valstybės tarnybos sistemos šalis[76]**.** Šioje šalyje valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio ir darbo sąlygų garantijos yra nustatomos ne įstatymais, o kolektyvinėmis sutartimis. Kolektyvinės derybos apima darbo užmokestį, pensiją, taisykles dėl darbo valandų, atleidimo iš darbo, darbuotojų atstovų dalyvavimą, tęstinį mokymą, motinystės ir vaikų priežiūros atostogas ir kt. Viešojo sektoriaus derybos dažniausiai vyksta centriniu lygmeniu tarp valdžios institucijų ir aukšto lygio derybų viešojo sektoriaus sąjungų koalicijos. Savivaldybės lygmeniu, socialinis dialogas buvo sustiprintas įsteigiant taip vadinamą Nuolatinio forumo instituciją, kuri dirba

[72] „Collective bargaining in the public service in the European Union," *supra* note 6*, p. 2.*
[73] *Ibid, p. 4.* Cituota iš: European Commission: European Economy, Government wages and labour market outcomes. Occasional Papers No. 190 (April 2014).
[74] *Ibid*., p.4.
[75] *Ibid.*, p. 2.
[76] Koen Nomden, *supra* note 69, p. 4.

stiprindama ir skatindama socialinį dialogą net ir perioduose tarp kolektyvinių derybų. Derybose dėl Danijos nacionalinės kolektyvinės sutarties, skirtos valstybės tarnybai, darbdaviui atstovauja speciali Vyriausybės, kaip valstybinio darbdavio, tarnyba (*Personalestyrelsen*), kuri yra Finansų ministerijai pavaldi institucija.[77]

Kalbant apie Danijos ginkluotąsias pajėgas ir policiją, svarbu paminėti, kad šioms valstybės tarnautojų kategorijoms taip pat taikomi teisės jungtis į asociacijas bei teisės į kolektyvines derybas principai. Tačiau kaip ir daugumoje Europos šalių, jiems yra draudžiama streikuoti[78].

Danijoje kolektyvinės derybos pradedamos, baigiant galioti ankstesniems susitarimams, kurie būna atnaujinami paskutinių jų galiojimo metų balandžio 1 d. bei galioja paprastai 2-3 metus. Kolektyvinės derybos vyksta tarp derėtis įgaliotų institucijų. Įstatymai nereguliuoja, kaip socialiniai partneriai turi vykdyti derybas. Regioniniu ir savivaldybių lygmeniu yra dvi pagrindinės profesinių sąjungų organizacijos: Danijos valstybės tarnautojų organizacijų asociacija bei Sveikatos konfederacija. Darbdaviai yra atstovaujami regionais arba Danijos Vyriausybės lygmeniu darbdavį kolektyvinėse derybose su valstybės tarnautojais atstovauja Finansų ministerija. Remdamosi nacionaliniais susitarimais, mažesnės profesinės sąjungos derasi juos detalizuodamos žemiausio lygmens kolektyvinėse derybose. [79]

Naujosios viešosios vadybos šalyse dominuoja panašios tendencijos kaip Šiaurės šalyse, tačiau ne taip stipriai. Šiose šalyse dominuoja įmonės lygmens kolektyvinės derybos[80].

Vienas iš šios grupės pavyzdžių galėtų būti ***Nyderlandų karalystė***[81]. Šioje šalyje taikoma ne karjeros valstybės tarnybos sistema.[82]. Nyderlandų karalystės Vyriausybė nustato finansinius rėmus kolektyvinėms deryboms, taip pat minimalaus darbo užmokesčio dydį, kuris tvirtinamas du kartus per metus. 1993 m. įvyko decentralizuotos kolektyvinės derybos ir priimtos kolektyvinės sutartys aštuoniems visuomenės sektoriams, tokiems kaip centrinės valdžios institucijos, savivaldybės ir švietimo darbuotojai. Šis skaičius vėliau išsiplėtė iki 14. Atitinkamose viešojo sektoriaus derybose darbdaviams kiekviename susitarime atstovauja atskiras įgaliotas derybininkas. Darbuotojams atstovauja profesinės sąjungos. 2011 m. 25 procentai valstybės tarnautojų buvo sąjungų nariai. Dabar iš 2,3 mln. viešojo sektoriaus darbuotojų, 1 mln. taikomi viešojo sektoriaus kolektyviniai susitarimai. 2015 m. gegužės mėn. Nyderlandų Vyriausybė bei trys viešojo sektoriaus profesinių

[77] „Collective bargaining in the public service in the European Union," *supra* note 6.
[78] *Ibid.*
[79] *Ibid*., p.3.
[80] *Ibid*., p. 6.Cituota iš: European Commission: European Economy, Government wages and labour market outcomes. Occasional Papers No. 190 (April 2014).
[81] *Ibid*., p. 9.
[82] Koen Nomden, *supra* note 69, p. 4.

sąjungos pasiekė susitarimą, kuris įtvirtino darbo užmokesčio kilimą pirmą kartą per paskutinius keturis metus. Vis dėlto, didžiausia šalyje Olandų profesinių sąjungų federacija atsisakė remti šį susitarimą, akcentuodama tai, kad buvo sumažintos pensijos.[83]

Kitas įdomus pavyzdys yra ***Italija***[84]. Ji taip pat, kaip ir Danija ar Nyderlandų karalystė, yra ne karjeros valstybės tarnybos šalis[85]. Kolektyvinių derybų struktūra viešajame sektoriuje, kaip visuma, buvo sukurta 1993 metais, iš dalies pakeista 1997 m. bei plačiau reformuota 2009 m. Būtent šių metų balandžio mėn. priimtas įstatyminis dekretas Nr. 150/2009 (taip vadinama Brunetta reforma) ir susitarimas tarp vyriausybės ir pagrindinių profesinių sąjungų konfederacijų, sukūręs tam tikrą viešojo sektoriaus kolektyvinių derybų modelį, parengtą pagal privataus sektoriaus derybų modelio pavyzdį. Valstybės tarnautojai Italijoje skirstomi į dvi rūšis: atliekantys administravimą ir neatliekantys administravimo funkcijos. Kiekvienai iš šių rūšių galioja skirtingos kolektyvinių derybų procedūros bei priimamos skirtingos kolektyvinės sutartys. Nuo kolektyvinių derybų viešajame sektoriuje sistemos sukūrimo, iš viso priimta 16 susitarimų, susijusių su viešojo sektoriaus darbuotojais, vykdančiais viešąjį valdymą, ir 20 susitarimų, taikomų darbuotojams, neatliekantiems administravimo funkcijų. Susitarimai galioja 3 metus. Šie kolektyviniai susitarimai apima įvairias darbo sąlygas bei darbo užmokestį. Juose taip pat nustatomas tam tikras galimos infliacijos apskaičiavimo metodas, kuris remiasi ES statistiniais skaičiavimo būdais, pritaikant juos prie Italijos ekonomikos sąlygų.[86]

Kolektyvinės derybos Italijoje turi dvipakopę struktūrą. Tai nacionalinis ir sektorių lygmuo, kuris gali apimti skirtingą viešojo sektoriaus subsektorių skaičių. Kiek tokių subsektorių kolektyvinė sutartis apims yra sprendžiama susitarime tarp Viešojo administravimo kolektyvinių derybų atstovavimo agentūros (*Agency for Bargaining Representation of Public Administration (ARAN)*) ir atstovaujančių profesinių sąjungų konfederacijų. ARAN atstovauja valstybinio darbdavio pusę derybose su visomis valstybinėmis institucijomis visais lygiai.[87] Antrasis kolektyvinių derybų lygmuo yra įstaigų lygmuo. Kokie socialiniai partneriai ir dėl ko galės derėtis įstaigų lygmens kolektyvinėse derybose, taip pat kokių išteklių tai gali pareikalauti, kokios derybų bei kontrolės

[83] Robbert van het Kaar: Netherlands: "Collective bargaining breaks through gridlock in public and construction sectors" (Eurofound, 2015), žiūrėta 2016 02 18, prieiga per internetą: http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations/netherlands-collective-bargaining-breaks-through-gridlock-in-public-and-construction-sectors

[84] *Ibid*., p. 8.

[85] Koen Nomden, *supra* note 69, p. 4.

[86] „Collective bargaining in the public service in the European Union*," supra* note 6, p. 8-9.

[87] Sergio Gasparrini: "The Italian experience", presentation to the Meeting of the European Public Administration Network (EUPAN) Directors General and TUNED (December 2014), p. 3, žiūrėta 2016 02 18, prieiga per internetą: http://www.eupan.eu/files/repository/20141215140302_RomeDG_-_08_-_The_Italian_experience_-_Gasparrini.pdf

procedūros bus taikomos, nustato nacionalinis kolektyvinis susitarimas. Kiekvienos kolektyvinės derybos sulaukia tam tikrų gairių, kurias nustato tam tikro sektoriaus komitetas, o patvirtina Vyriausybė. Nacionalinis susitarimas būtinai turi būti patvirtintas Audito rūmų.[88] Tai aukščiausia vyriausybinė audito institucija Italijoje, kuri atlieka finansinį ir teisinį auditą[89]. Įstaigos lygmens kolektyvinis susitarimas taip pat tvirtinamas specialios Auditorių valdybos.[90] Autorės nuomone, tai reiškia, kad derybose atstovaujančiam tam tikro lygmens darbdavio atstovui nėra suteikta teisė be patvirtinimo pasirašyti kolektyvinės sutarties.

Centrinės Europos šalys apibūdinamos kaip grupė, kurioje profsąjungų skaitlingumas yra vidutinis lyginant su kitomis Europos šalimis. Kolektyvinės derybos pasižymi sektoriniu (šakos) lygmeniu, tačiau ir vyriausybės gali nustatyti darbo užmokesčio dydžius tam tikrais išimtiniais atvejais. Galima įžvelgti tam tikrų decentralizacijos bruožų kolektyvinėse derybose, tačiau tai nėra būdinga praktika. [91]

Centrinės Europos šalių grupės tipinis pavyzdys yra ***Vokietija.*** Šioje šalyje taikoma karjeros valstybės tarnybos sistema[92]. Profesinių sąjungų ir darbdavių asociacijos gali teisėtai sudaryti kolektyvinius susitarimus, kurie turi didelę įtaką sektoriniu lygmeniu.[93] Valstybės tarnautojais Vokietijoje laikomi ne tik tie tarnautojai, kurie dirba ministerijose, viešojoje administracijoje, kariuomenėje ir policijoje. Tai ir mokytojai, socialinio draudimo srities darbuotojai bei valstybinių įmonių darbuotojai. [94] Darbo užmokestis ir kai kurios kitos sąlygos valstybės tarnautojams yra nustatytos nacionaliniais įstatymais bei vietiniais teisės aktais. Valstybės tarnautojai gali dalyvauti ir daryti įtaką nustatant jų įdarbinimo sąlygas, tačiau toli gražu ne visoms organizacijoms pavyksta padaryti įtakos Parlamento sprendimams. Valstybės tarnautojai neturi teisės streikuoti. Viešojo sektoriaus darbuotojai gali aktyviau derėtis ir tartis dėl jų įdarbinimo ir darbo sąlygų nei valstybės tarnautojai, kurių padėtis yra griežčiau reglamentuota teisės aktuose. Dėl šios priežasties Vokietijoje įsivyravo kiek skirtingos darbo sąlygų ribos tarp šių dviejų tipų valstybinio sektoriaus darbuotojų, iš kurių 1,7 mln. yra valstybės tarnautojai ir 4,6 mln. viešojo sektoriaus darbuotojai. Pažymėtina, kad kai kuriais atvejais viešojo sektoriaus darbuotojų kolektyvinių sutarčių sąlygos pritaikomos ir

[88] Sergio Gasparrini, *supra* note 87, p.3.
[89] „Wikipedija," žiūrėta 2016 04 18, prieiga per internetą https://en.wikipedia.org/wiki/Court_of_Audit
[91] „Collective bargaining in the public service in the European Union*," supra* note 6, p. 15.
[91] *Ibid*., p. 14.
[92] Koen Nomden, *supra* note 69, p. 4.
[93] *Ibid*.
[94] G. Bosch, L. Mesaros, G. Schilling and C. Weinkopf: "The public sector pay system and public procurement in Germany, National report" (IAQ, University of Duisburg November 2012), p. 11, žiūrėta 2016 02 18, prieiga per internetą: http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Portals/0/docs/Germany-national%20report.pdf

valstybės tarnautojams. Skirtingos Vokietijos žemės apsisprendžia dėl to individualiai: vienos labiau linkę taikyti, kitos ne. [95]

Stiprios vyriausybės galios šalyse vyrauja centrinės valdžios nustatyti mechanizmai kolektyviniuose santykiuose. Darbo sąlygos nustatomos ir reglamentuojamos tiek įstatymais, tiek nacionalinio ar ekonominės šakos lygmens susitarimais. Profesinių sąjungų skaičius svyruoja įvairiose šalyse.[96]

Vienas iš šio tipo valstybių pavyzdžių galėtų būti ***Portugalija***[97]. Portugalijoje egzistuoja karjeros valstybės tarnybos sistema[98]. Kolektyvinių derybų principai buvo įgyvendinti 2009 m., kai buvo sukurta darbo santykių viešajame sektoriuje sistema. Tuo metu buvo pasirašytas kolektyvinis susitarimas, taikomas karjeros tarnautojams, dirbantiems viešajame administravime bei kitas susitarimas, taikomas specialiems tarnautojams medicinos srityje. Taip pat buvo pasirašyti 25 kiti kolektyviniai susitarimai, taikomi tam tikroms viešąsias paslaugas teikiančioms įstaigoms. Pagal nuo 1998 m. galiojantį reglamentavimą, vyriausybė inicijuoja nacionalines derybas kiekvienų metų rugsėjo mėn. su gausiausiai atstovaujamomis valstybės tarnautojų profesinėmis sąjungomis. Derybos paprastai turi būti baigtos iki balsavimo dėl sekančių metų biudžeto. Derybose yra privaloma aptarti ir derėtis dėl tokių klausimų, kaip darbo užmokesčio ir kitų išmokų keitimas, modifikavimas, pensijos, socialinio draudimo išmokos, įdarbinimas bei darbo santykių nutraukimas, karjeros galimybės bendruose ar specialiuose tarnybos padaliniuose ir įstaigose bei jų atlyginimų skalės pokyčiai, darbo trukmė ir grafikas, atostogos, nebuvimas darbe, kolektyvinių darbo teisių įgyvendinimas, higienos sąlygos, darbo vietos sauga ir darbuotojų sveikata, profesinis mokymas ir perkvalifikavimas, drausmės režimas, darbo mobilumas, atrankos į darbą/tarnybą sistemos, įstaigų teikiamų viešųjų paslaugų klasifikavimo, pokyčių susitarimai.[99] Autorės nuomone, tai sektina praktika, kuri leidžia finansiškai išpildyti profesinių sąjungų reikalavimus, lemiančius finansavimo didinimą valstybiniam sektoriui.

Portugalijos profesinės sąjungos taip pat turi teisę dalyvauti rengiant įvairias darbo/tarnybos programas, rengiant ir svarstant priemones, skirtas darbų saugai, higienai ir sveikatai, socialinės apsaugos institucijų, kurios tiesiogiai atsakingos už valstybės tarnautojų socialinių interesų ir teisių įgyvendinimą, valdymo klausimus, pensijų įstatymų pataisas, valstybės tarnautojų profesinio

[95] „Collective bargaining in the public service in the European Union*," supra* note 6, p. 14.
[96] *Ibid*., p. 16.
[97] *Ibid*., p. 21.
[98] Koen Nomden, *supra* note 69, p. 4.
[99] „Collective bargaining in the public service in the European Union*," op.cit.,* p 21. Cituota iš: Government of Portugal: Reports on unratified Conventions and Recommendations 2013-14.

tobulėjimo politikos klausimus, teikiamų viešųjų paslaugų kokybės gerinimo, viešojo sektoriaus audito klausimus bei teikti pasiūlymus teisės aktų leidybos srityje, dėl tarpusavio konsultavimosi ir informavimo. Derybų metu, kiekviena šalis gali prašyti kitos derybų šalies suteikti visą jos manymu reikalingą informaciją, turinčią įtakos derybų sėkmei bei tinkamam savo kolektyvinių teisių įgyvendinimui.[100]

Tačiau nepaisant visų šių, iš pažiūros pažangių kolektyvinių santykių bruožų valstybiniame sektoriuje Portugalijoje, šios valstybės nacionalinės sistema vertinama, kaip ribotų kolektyvinių derybų sistema, kurioje mažai realių, didelę aprėptį turinčių susitarimų. [101]

Paskutinė grupė šalių, kurią galima išskirti pagal kolektyvinių derybų valstybiniame sektoriuje bruožus, yra **Rytų Europos šalys**. Šiose šalyse paprastai Vyriausybė teisės aktais nustato minimalų darbo užmokestį, nors kai kuriais atvejais, tai gali būti patikėta vietos savivaldos institucijoms. Rytų Europos šalių grupei taip pat būdingas mažas profesinių sąjungų valstybės tarnyboje skaičius.[102] Pagal šį skirstymą, autorės nuomone, Lietuva pagrįstai priskiriama Rytų Europos šalių grupei. Lietuvai iš tiesų būdingas įstatyminis darbo užmokesčio dydžių reguliavimas, pvz., minimalaus darbo užmokesčio įtvirtinimas Vyriausybės nutarimu arba bazinis valstybės tarnautojų pareiginės algos dydis nustatomas įstatymu, jei nesudaroma nacionalinė kolektyvinė sutartis.

Įdomus šios grupės pavyzdys yra ***Estija***[103]. Tai karjeros valstybės tarnybos sistemos šalis[104]. Neįprasta tai, kad Kolektyvinių sutarčių įstatymas nenumato specialių išimčių valstybės tarnautojams ir pilna apimtimi yra taikomas netgi karinėms pajėgoms bei policijai. Kolektyvinės sutarties šalys Estijoje gali būti: darbdavys ir profesinės sąjungos, jų federacijos ar įgaliotas darbuotojų atstovas, darbdavių federacija ir darbuotojų profesinių sąjungų federacija, vietinės valdžios asociacijos ir darbuotojų ar pareigūnų profesinė sąjunga ar profesinės sąjungos federacija, centrinės darbdavius ir darbuotojus atstovaujančių sąjungų federacijos, arba centrinės profesinės sąjungos ir šalies vyriausybe, arba vietinės profesinės sąjungos, darbdavių asociacijos ir vietos

[99] „Collective bargaining in the public service in the European Union*," supra* note 6,p. 21-22. Cituota iš: C. Aumayr-Pintar, J. Cabrita and D. Foden: "Wages: A working conditions and industrial relations perspective" (Eurofound, 2013).
[101] *Ibid.*, p. 21-22. Cituota iš: C. Aumayr-Pintar, J. Cabrita and D. Foden: "Wages: A working conditions and industrial relations perspective" (Eurofound, 2013).
[102] *Ibid*., p. 24. Cituota iš: European Commission: European Economy, Government wages and labour market outcomes. Occasional Papers, No. 190 (April 2014).
[102] *Ibid*., p.27.
[104] Annika Uudelepp, Tiina Randma-Liiv, Külli Sarapuu „Coordination practice DEVELOPMENT OF THE ESTONIAN TOP CIVIL SERVICE," COCOPS, 2013 , žiūrėta 2016 04 23, prieiga per internetą: http://www.cocops.eu/wp-content/uploads/2013/06/Estonia_CGov_Top-Civil-Servants.pdf

valdžios institucijos. [105] Yra įteisintos trijų lygių kolektyvinės derybos: įmonės/įstaigos, šakos bei nacionalinio. Dominuoja įmonės lygio kolektyvinės sutartys, kurių gerokai daugiau sudaryta privačiame sektoriuje nei valstybiniame.[106]

Kolektyvinės sutarties sąlygos gali apimti darbo užmokesčio nuostatas, darbo sąlygas, poilsio laiką, darbo/tarnybos sustabdymo sąlygas, darbo kontraktų pakeitimus ar darbo santykių pasibaigimą, besitęsiančio įdarbinimo pas tą patį darbdavį apskaičiavimo taisykles, atleidimo tvarką ir garantijas atleidimo atveju, sveikatą ir saugą darbe, profesinį mokymą, perkvalifikavimą, pagalbą bedarbiams, kitas garantijas ir kompensacijas, kurias sutarties šalys laiko būtinomis, kolektyvinių derybų ir informavimo procedūras, kolektyvinių sutarčių pakeitimo, išplėtimo ar naujos kolektyvinės sutarties sudarymo klausimus, kolektyvinės sutarties nesilaikymo pasekmes, kolektyvinio darbo ginčo procedūras ir kitus klausimus. [107]

Lenkija yra karjeros valstybės tarnybos valstybė. Valstybės tarnybos įstatymo 2 str. aiškiai išvardina kokiais pagrindais ir kas yra laikomi valstybės tarnautojais[108]. Lenkijoje daugiausia deramasi įmonės/įstaigos lygmeniu, taip pat šakos lygmeniu. Kolektyvinių derybų teisė yra numatyta visų ekonominių sektorių darbuotojams, tame tarpe ir kai kuriems viešąjį administravimą atliekantiems darbuotojams. Tačiau tokios teisės išimtis nustatyta valstybės tarnautojams, politinio asmeninio pasitikėjimo tarnautojams, teisėjams, prokurorams ir kitiems specifinių rūšių valstybės tarnautojams.[109] Kiti viešojo administravimo aparato darbuotojai gali derėtis ir susitarti tik dėl tokių sąlygų, kurios neperžengs įstaigoms paskirtų asignavimų ribų. Taigi iš esmės tai gana riboja kolektyvines derybas. [110]

Karininkai Lenkijoje negali vienytis į profesines sąjungas. Tačiau gali turėti savo atstovaujamuosius organus kariuomenės struktūrose, kurie atstovautų karių interesus sprendžiant tarnybos, socialinių garantijų ir kt. klausimus, teiktų pasiūlymus ir pastabas siekiant gerinti profesionalią karinę tarnybą.[111] Lyginant su Lietuva, profesinės karo tarnybos kariai nėra laikomi valstybės tarnautojais. Jų statusą reglamentuoja Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos

[105] „Collective bargaining in the public service in the European Union*," supra* note 6, p. 27.
[106]Darbuotojų dalyvavimas kolektyviniuose santykiuose ES šalyse, Estija, žiūrėta 2016 02 18, prieiga per internetą: http://www.worker-participation.eu/index.php/National-Industrial-Relations/Countries/Estonia/Collective-Bargaining
[107] „ Collective bargaining in the public service in the European Union*," op.cit.*, p. 27.
[108] „Lenkijos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas," žiūrėta 2016 04 23, prieiga per internetą: http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN007218.pdf
[109] Europos viešosios tarnybos profesinių sąjungų federacijos interneto puslapis, Lenkija žiūrėta 2016 02 19, prieiga per internetą: http://www.epsu.org/r/466
[110] „Collective bargaining in the public service in the European Union*," op.cit.*, p. 32.
[111] *Ibid*.

organizavimo ir karo tarnybos įstatymas, kurio 36 str. 7 d. draudžia profesinės karto tarnybos kariams vienytis į profesines sąjungas bei streikuoti. [112]

Apibendrinant Europos šalių praktiką kolektyvinių derybų valstybės tarnybos srityje, ryškėja keletas esminių bruožų. Pirmiausia, kiekviena šalis turi tam tikrą suformuotą valstybės tarnybos sistemą. Įvairiose šalyse ji apima skirtingos kategorijos tarnautojų rūšis. Daugumoje šalių, šie darbuotojai yra išskiriami, jiems taikomas atskiras kolektyvinių santykių reglamentavimas, kuriam būdingas išimčių ar draudimų taikymas, pvz. draudimas streikuoti ginkluotosios pajėgoms bei policijai arba draudimas derėtis dėl sąlygų, kurios didintų valstybinėms įstaigoms paskirtą finansavimą. Taip pat daugumai šalių būdingas smulkmeniškas valstybės tarnautojų darbo teisių ir tarnybos sąlygų, minimalių darbo užmokesčio bazinių dydžių reglamentavimas įstatymuose. Tai ganėtinai varžo kolektyvinių derybų galimą turinį ir ribas. Vis tik yra ir pažangesnių šalių, kurių patirtimi galima būtų vadovautis Lietuvoje. Ypač tai pasakytina apie Šiaurės šalis. Ryškėja tendencija, kad valstybėse, kur minimalūs darbo užmokesčio standartai bei daugiau tarnybos sąlygų yra kolektyvinių derybų objektas, kolektyviniai santykiai yra daug intensyvesni, profesinės sąjungos yra kur kas labiau suinteresuotos derėtis ir tartis dėl darbo sąlygų, o priimami kolektyviniai susitarimai teisiškai įpareigoja platesnį spektrą darbuotojų, taip pat ir tarnautojus.

[112] „Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas," žiūrėta 2016 04 18, interneto prieiga: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.15C705E93776/MIiKhdnlJu

2. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ VALSTYBĖS TARNYBOJE SUDARYMO TVARKOS IR TURINIO YPATUMAI

Teisė vesti kolektyvines derybas ir sudaryti kolektyvines sutartis yra sudėtinės asociacijų laisvės principo dalys, kurias įtvirtindami- tarptautiniai bei nacionaliniai teisės aktai suformuoja pagrindines socialinio dialogo gaires įvairiuose valstybės ekonomikos sektoriuose. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, šis reglamentavimas taikomas be išimčių pilna apimtimi. Tačiau viešąjį administravimą įgyvendinantys valstybės tarnautojai yra ypatingas darbo/tarnybos funkcijas valstybės ir jos gyventojų atžvilgiu atliekantys darbuotojai. Tokia valstybės tarnautojų veiklos svarba neišvengiamai lemia tai, kad specialūs teisės aktai jų teisinį statusą ir socialines garantijas reglamentuoja gerokai detaliau nei DK asmenų dirbančių pagal darbo sutartis. Be to, kaip akcentuoja N. Kasiliauskas, egzistuoja ne tik bendrosios valstybės tarnybos sąlygos, taikomos karjeros valstybės tarnautojams, bet ir specialiosios, kurias nustato specialūs įstatymai ar statutai, įtvirtinantys specifines tarnybos sąlygas policininkams, muitininkams, diplomatams ir kitiems tarnautojams[113]. Dėl šios ypatingos valstybės tarnautojų teisinės prigimties, tarptautinė ir nacionalinė kolektyvinė teisė jiems taiko kiek kitokius kolektyvinių derybų standartus, praktikoje nulemdama kolektyvinių sutarčių sudarymo bei turinio ypatumus. Minėtoms tendencijoms atskleisti, šiame skyriuje detaliau analizuojama kolektyvinių sutarčių aprėptis Lietuvoje, šalių atstovavimo klausimai bei galimas kolektyvinės sutarties nuostatų turinys.

2.1. Lietuvos valstybės tarnyboje sudarytų kolektyvinių sutarčių skaičius

Atsižvelgiant į tai, kad kolektyvinės derybos valstybės tarnyboje vyksta palyginti neseniai, autorės nuomone, reikėtų atsakyti į klausimą, kiek kolektyvinių sutarčių sudaryta valstybės tarnyboje.

Vertinant statistinį kolektyvinių sutarčių aspektą, svarbu paminėti, kad pagal šiuo metu galiojančias DK nuostatas, įmonės ar įstaigos kolektyvinės sutartys neregistruojamos, ir todėl duomenų, kiek tiksliai yra šio lygio kolektyvinių sutarčių, nėra. Nors tam tikrų mėginimų

[113] Nerijus Kasiliauskas, *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje* (Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006), 146.

apibendrinti kolektyvinių sutarčių aprėptį Lietuvoje galima aptikti. Interneto šaltiniuose anglų kalba nurodoma, kad Lietuvoje kolektyvinių sutarčių aprėptis yra vos 15 proc. visų darbuotojų.[114] Analogišką statistiką skelbia ir Europos viešųjų paslaugų sąjungų federacija savo interneto svetainėje[115]. Tačiau nėra išskiriama, kokią dalį galėtų sudaryti įstaigos kolektyvinės sutartys valstybės tarnyboje. Konkretesnė procentinė išraiška neįvardinta ir 2016 m. vasario 12 d. Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakyme "Dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų plano patvirtinimo"[116]. II skyriaus „Esamos būklės analizė" 5 dalyje apsiribojama statistika dėl atitinkamais metais užfiksuotų įmonės lygio kolektyvinių sutarčių pagal Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, kasmetinių įmonių ir jų struktūrinių padalinių patikrinimų duomenis, neišskiriant valstybės tarnybos sektoriaus. Autorės nuomone, vienas iš galimų šaltinių, kad tokių sutarčių apskritai buvo sudaryta, galėtų būti Lietuvos valstybės tarnautojų, biudžetinių ir viešųjų įstaigų darbuotojų profesinės sąjungos (toliau- LVTPS) interneto svetainėje[117] viešai skelbiama informacija, apie aktualijas viešojo sektoriaus kolektyvinių santykių srityje. Išanalizavus naujienų skiltyje pateiktus pranešimus, aprėpiančius laikotarpį nuo 2009 m. pabaigos, buvo aptikta pranešimų, informuojančių, kad kolektyvinių sutarčių ne tik įstaigos, bet ir aukštesniu lygmeniu buvo sudaryta ir valstybės tarnyboje. Deja šio, net ir nedidelio skaičiaus, nustatyti tiksliai neįmanoma, nes pareigos oficialiai skelbti tokią informaciją arba registruoti įstaigos kolektyvines sutartis nenumato nei DK, nei VTĮ.

Kur kas aiškesnė yra aukštesnio nei įstaigos lygmens kolektyvinių sutarčių statistika. Kaip reglamentuoja DK 54 str. 1 d.[118], nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutartys yra registruojamos pareikštine tvarka. Būtent Socialinės apsaugos ir darbo ministerija pareikštine tvarka registruoja valstybės (nacionaliniu), šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu) ar teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu sudarytas kolektyvines sutartis, kurių šalys yra profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos. Remiantis Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos *2013-2014 m.*

[114] Darbuotojų dalyvavimas kolektyvinėse derybose, Lietuva, žiūrėta 2016 02 18, prieiga per internetą: http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Lithuania
[115] Europos viešosios tarnybos profesinių sąjungų federacijos interneto puslapis, Lietuva, žiūrėta 2016-02-18, prieiga per internetą: http://www.epsu.org/r/467
[116] „2016 m. vasario 12 d. Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų plano patvirtinimo," žiūrėta 2016 02 14, prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/6b0640c0d15711e583a295d9366c7ab3
[117] Lietuvos valstybės tarnautojų, biudžetinių ir viešųjų įstaigų darbuotojų profesinė sąjungos interneto svetainė (LVTPS), žiūrėta 2016 01 25, prieiga per internetą: http://www.valstybestarnautojai.eu
[118] DK, *supra* note 3.

Socialiniu pranešimu, nuo 2003 iki 2012 metų pabaigos ministerijoje nebuvo registruota teritorinių ar šakos kolektyvinių sutarčių valstybės tarnybos srityje. [119]

2014-2015 m. Socialiniame pranešime[120] pateikiama informacija, kad nuo 2012 m. pabaigos iki 2015 m. balandžio mėn. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje buvo užregistruotos **25 teritorinės kolektyvinės sutartys**. Išanalizavus šiame pranešime pateiktą sąrašą, nustatyta, kad **5 iš jų yra valstybės tarnybos** statutinių valstybės tarnautojų kolektyvinės sutartys[121]:

- Vilniaus apskrities vyriausiojo policijos komisariato ir Vilniaus apskrities VPK policijos pareigūnų profesinių sąjungų jungtinės atstovybės;
- Tauragės apskrities vyriausiojo policijos komisariato ir Tauragės apskr. VPK policijos pareigūnų profesinių sąjungų jungtinės atstovybės;
- Marijampolės apskrities vyriausiojo policijos komisariato ir Marijampolės apskr. VPK policijos pareigūnų profesinių sąjungų jungtinės atstovybės;
- Panevėžio apskrities vyriausiojo policijos komisariato ir Panevėžio apskr. VPK policijos pareigūnų profesinių sąjungų jungtinės atstovybės;
- Utenos apskrities vyriausiojo policijos komisariato ir Utenos apskr. VPK policijos pareigūnų profesinių sąjungų jungtinės atstovybės.

Išanalizavus kitą viešinamą informaciją, paaiškėjo, kad 2015 m. buvo pasirašytos dar **4 teritorinės kolektyvinės sutartys**:

- Telšių apskrities vyriausiojo policijos komisariato ir profesinių sąjungų atstovybės, sudarytos iš Naujosios Akmenės vidaus reikalų sistemos darbuotojų profesinės sąjungos, Telšių apskrities vidaus reikalų sistemos darbuotojų profesinės sąjungos, Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinės sąjungos ir Lietuvos policijos profesinės sąjungos[122] (*bus analizuojama trečioje magistro darbo dalyje*);
- Šiaulių apskrities vyriausiojo policijos komisariato ir Šiaulių apskrities VPK policijos pareigūnų profesinių sąjungų jungtinės atstovybės[123] (*bus analizuojama trečioje magistro darbo dalyje*);

[119] „Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Socialinis pranešimas 2013-2014 m.," 16-17, žiūrėta 2016 02 07, prieiga per internetą: http://www.socmin.lt/lt/socialinis-pranesimas.html
[120] „Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Socialinis pranešimas 2014-2015 m.," 16-17 , žiūrėta 2016 02 07, prieiga per internetą: http://www.socmin.lt/lt/socialinis-pranesimas.html
[121] *Ibid*.
[122] „Telšių apskrities vyriausiojo policijos komisariato teritorinė kolektyvinė sutartis," priedas Nr. 3.
[123] „Šiaulių apskrities vyriausiojo policijos komisariato teritorinė kolektyvinė sutartis," priedas Nr. 2.

- Alytaus apskrities vyriausiojo policijos komisariato ir Alytaus apskrities VPK policijos darbuotojų profesinių sąjungų jungtinės atstovybės bei Kauno apskrities policijos ir kitų teisėsaugos darbuotojų profesinės sąjungos;
- Klaipėdos apskrities vyriausiojo policijos komisariato ir Klaipėdos apskrities VPK policijos pareigūnų profesinių sąjungų jungtinės atstovybės[124].

2014-2015 m. Socialiniame pranešime pažymima, kad minėtu laikotarpiu sudaryta **16 šakos kolektyvinių sutarčių**.[125] Išanalizavus šį sąrašą, paaiškėjo, kad **7 iš jų sudarė valstybės tarnautojai**:

- Kalėjimo departamentas prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos ir Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinės sąjunga bei Probacijos tarnybų darbuotojų profesinė sąjunga;
- Lietuvos policijos šakos kolektyvinė sutartis pasirašyta tarp Policijos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos ir Lietuvos policijos pareigūnų profesinių sąjungų jungtinės atstovybės (*bus analizuojama trečioje magistro darbo dalyje*);
- Lietuvos muitinės šakos kolektyvinė sutartis sudaryta Lietuvos muitinės darbuotojų profesinės sąjungos, Lietuvos valstybės tarnautojų, biudžetinių įstaigų ir viešųjų įstaigų darbuotojų profesinės sąjungos ir Muitinės departamento prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos;
- Lietuvos policijos pareigūnų profesinių sąjungų jungtinės atstovybės ir Lietuvos kelių policijos tarnybos; Socialinio draudimo darbuotojų profesinės sąjungos ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos (*bus analizuojama trečioje magistro darbo dalyje*);
- Lietuvos kriminalinės policijos biuro viršininko ir Lietuvos kriminalinės policijos biuro pareigūnų profesinių sąjungų jungtinės atstovybės (Lietuvos kriminalinės policijos biuro profesinės sąjungos/ Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinės sąjungos);
- Lietuvos policijos kriminalistinių tyrimų centro ir Lietuvos policijos pareigūnų profesinių sąjungų jungtinės atstovybės (Vilniaus miesto policijos darbuotojų profesinės sąjungos ir Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinės

[124] „Klaipėdos pareigūnų laukia pokyčiai: pasirašyta kolektyvinė sutartis," NPPSS informacija, vasario 27, 2015, žiūrėta 2016 01 15, prieiga per internetą: http://www.pareigunai.lt/c-23/p-1200-klaipedos_pareigunu_laukia_pokyciai_pasirasyta_kolektyvine_sutartis

[125] „Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Socialinis pranešimas 2014-2015 m*," supra* note 120, p. 17.

sąjungos).

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad tiksliai nustatyti, kiek yra sudaryta įstaigos lygio kolektyvinių sutarčių yra neįmanoma. Konkreti informacija žinoma tik apie šakos bei teritorines kolektyvines sutartis valstybės tarnyboje. Tačiau vis tik reikėtų teigiamai vertinti faktą, kad tokie susitarimai apskritai yra sudaromi, ir ypač, kad daugėja šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių, kurios lemia didesnio skaičiau valstybės tarnautojų teisinę padėtį. Įdomu pastebėti, kad pagal teritorinių ir šakos kolektyvinių sutarčių statistiką, aktyviausi kolektyvinių sutarčių sudaryme yra statutiniai pareigūnai. Ši tendencija svarbi įvertinus faktą, kad jiems uždrausta streikuoti, o streikas yra viena iš kolektyvinės sutarties laikymosi poveikio priemonių. Tokios teisės neturėjimas galėtų mažiau motyvuoti statutinius valstybės tarnautojus vesti kolektyvines derybas. O karjeros valstybės tarnautojai, neturėdami draudimo streikuoti, kur kas rečiau ryžtasi derėtis dėl kolektyvinio susitarimo sudarymo. Šakos sutartį yra sudarę vos vieną, o teritorinės- nei vienos. Pažymėtina, kad mažam kolektyvinių sutarčių skaitlingumui įtaką daro ne tik specifinė istorinė reglamentavimo raida, bet ir tam tikras reglamentavimo specifiškumas, kuris bus aptariamas tolesniuose darbo skyriuose.

2.2. Kolektyvinės sutarties šalys valstybės tarnyboje

Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutarties sudarymas neįmanomas be šį procesą įgyvendinančių ir tam teisės aktų suteiktus įgaliojimus turinčių subjektų. Valstybės tarnyboje šie subjektai pagal kolektyvinių derybų lygmenis skirtingais laikotarpiais buvo skirtingai apibrėžti. Kaip jau buvo minėta ankščiau, 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs DK pirmą kartą Lietuvos teisėje įtvirtino valstybės tarnybos įstaigos kolektyvines sutartis. 2003 m. spalio 7 d. VTĮ 5^1 str. redakcijoje ši DK nuostata atkartota nustatant, kad „kolektyvinė sutartis yra darbdavio ir valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos valstybės tarnautojų rašytinis susitarimas dėl tarnybos (darbo) ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų"[126]. VTĮ 2 str. apibrėžė sąvoką, kas tai yra valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos: „tai atstovaujamosios, valstybės vadovo, vykdomosios, teisminės valdžios institucijos, teisėsaugos institucijos ir įstaigos, auditą, kontrolę (priežiūrą) atliekančios institucijos ir įstaigos, kitos valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos, kurios finansuojamos iš valstybės ar savivaldybių biudžetų bei valstybės pinigų fondų ir kurioms įstatymai

[126] "Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 2, 7, 16, 17, 19, 39, 41, 42, 43, 44, 46 straipsnių pakeitimo bei papildymo ir įstatymo papildymo 5(1) straipsniu įstatymas," *supra* note 4.

suteikia viešojo administravimo įgaliojimus“[127]. Pagal VTĮ 5^1 str. 2 dalį, valstybei, kaip tikrajam valstybės tarnautojų *darbdaviui* “atstovauja valstybės ar savivaldybės institucijos ar *įstaigos vadovas arba jo įgaliotas asmuo*”[128]. Pažymėtina, kad privačiame sektoriuje įmonės vadovas kolektyvinėse derybose atstovauja patį įmonės savininką arba ir yra pats savininkas, todėl tiesiogiai lemia galimybes, daugiau ar mažiau lėšų skirti darbuotojų atlyginimams, jų gerovei ir darbo sąlygoms įmonėje gerinti. Valstybės tarnautojų tiesioginis darbdavys-įstaigos vadovas, yra aukštesnėms institucijoms pavaldus asmuo, kuris neturi tiesioginės įtakos galimiems skirti finansams, negali laisvai disponuoti valstybės lėšomis, yra susaistytas įstaigos veiklai vykdyti skirtais asignavimais ir už valstybės lėšų panaudojimą atsakingas ne tik aukštesnėms institucijoms, bet ir visuomenei. Dėl šios priežasties įstaigos vadovo, kaip darbdavio derybinės galios yra kur kas labiau apribotos nei privačiame sektoriuje. Valstybės tarnybos sritį visur lydi viešasis interesas, kuris konkuruoja su valstybės tarnautojų interesais.

Kol VTĮ nebuvo sureguliuoti aukštesnio nei įstaigos lygmens kolektyvinių derybų klausimai, sunkumų kėlė darbdavio identifikavimas tokiose derybose, nebuvo aišku, kas yra darbdavys teritorijos, šakos ar nacionalinėse kolektyvinėse derybose. Ši teisinė spraga buvo užpildyta 2008 m. gegužės 13 d. dar vienu 5^1 str. pakeitimu. Šios redakcijos 5^1 str. įtvirtino trijų lygių kolektyvinių santykių valstybės tarnyboje šalių atstovus. Sudarant šakos kolektyvinę sutartį, valstybei, kaip darbdaviui, atstovauti pavesta *Vyriausybei ar jos įgaliotos institucijai*. Sudarant nacionalinę kolektyvinę sutartį, valstybę atstovauja išimtinai *Vyriausybė.*

Valstybės tarnautojams įstaigos, teritorinės, šakos ar nacionalinės kolektyvinės sutarties sudaryme atstovauja įstaigoje veikianti profesinė sąjunga arba atitinkamai profesinių sąjungų organizacijos (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.), atstovaujančios valstybės tarnautojams, dirbantiems vienoje viešojo administravimo veiklos srityje arba vienijančios įvairių sričių valstybės tarnautojus. Dabartinėje VTĮ redakcijos 5^1 str. numato *profesinę sąjungą*, kaip vienintelį valstybės tarnautojų kolektyvinį atstovą. DK 60 str. 4 d. įtvirtina alternatyva profesinei sąjungai, jeigu darbovietėje nėra profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos profesinei sąjungai. Tokiu atveju kolektyvinė sutartis gali būti sudaroma tarp darbdavio ir darbo tarybos. Tačiau VTĮ tokio pasirinkimo valstybės tarnautojams nesuteikia. Taigi atsižvelgiant į teisinį reguliavimą, autorės nuomone, reiktų atsakyti į klausimą: ar profesinė sąjunga yra vienintelis galimas valstybės

[127] „Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas,“ 2003 m. spalio 7 d. redakcija, žiūrėta 2016 04 02, prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=220148
[128] *Ibid.*

tarnautojų atstovas kolektyvinėse derybose ar laikytina, kad tam tikro klausimo nereglamentuoja VTĮ ir dėl to reikėtų taikyti atitinkamas DK nuostatas. Šį aspektą analizuoja D. Petrylaitė, N. Kasiliauskas, teigdami, kad „sistemiškai taikant Darbo tarybų įstatymo 2 str. 2 ir 3 d., galima daryti išvadą, kad alternatyvi darbuotojų atstovavimo forma-darbo taryba- turi teisę ir gali atstovauti tik tiems asmenims, kurie dirba pagal darbo sutartis, t. y. darbuotojams. Todėl konstatuotina, kad darbo taryba neturi teisės ir įgaliojimų atstovauti valstybės tarnautojų, valstybės pareigūnų interesams ir ginti jų teisių“[129]. VTĮ aktualios redakcijos 16 str. 7 d., įtvirtinanti valstybės tarnautojų teises, numato, kad „valstybės tarnautojai, kurie yra profesinių sąjungų atstovai, turi teisę dalyvauti sprendžiant valstybės tarnautojų vertinimo, pareigų paaukštinimo, tarnybinių nuobaudų skyrimo klausimus, taip pat profesinių sąjungų organizacinėje veikloje”[130]. Šiame straipsnyje dar kartą įtvirtinami vieninteliai valstybės tarnautojų atstovai- profesinės sąjungos. Autorės nuomone, labai pagrįstai galima suabejoti, ar toks teisinis reguliavimas neriboja kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo laisvės valstybės tarnyboje. Tas faktas, kad profesinių sąjungų ir jų sudaromų kolektyvinių sutarčių skaičius valstybės tarnyboje nėra didelis, rodo, kad šios valstybės tarnautojų teises ginančios institucijos formuojasi nenoriai, esama įvairių formavimosi ir veiklos galimybes ribojančių veiksnių. Teisė sudaryti darbo tarybą, atstovaujančią valstybės tarnautojus įstaigoje, kurioje nepakankama iniciatyva ir jėgos suburti profesinę sąjungą, būtų kolektyvinių teisių įgyvendinimą valstybės tarnyboje skatinantis veiksnys. *VTĮ projekte*[131] darbo taryba, kaip valstybės tarnautojus atstovaujanti alternatyva profesinei sąjungai irgi nėra numatyta. Taigi tokio poreikio įstatymų leidėjas nenustatė ir pačioje naujausioje bei nemažai redaguotoje minėto įstatymo redakcijoje pakeitimų šiuo aspektų neįtvirtino. Autorės nuomone, tai galima būtų sieti ir su naujuoju DK projektu, kurio 180 str. 3 d. numatyta nauja nuostata, kad „Kolektyvinės derybos, kolektyvinių sutarčių sudarymas ir kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų inicijavimas yra išimtinė profesinių sąjungų teisė”[132].

Kalbant apie kolektyvinių derybų ir kolektyvinės sutarties valstybės tarnyboje šalis, be karjeros valstybės tarnautojų svarbi ir kita didelė valstybės tarnautojų grupė- statutiniai valstybės tarnautojai. Karjeros valstybės tarnautojams VTĮ taikomas pilna apimtimi. Tai aiškiai pažymi minėto įstatymo 4 str. 1 d., kuri numato, kad „Įstatymas be išlygų taikomas valstybės tarnautojams,

[129] Daiva Petrylaitė ir Nerijus Kasiliauskas, *supra* note 19, p. 76.
[130] VTĮ, *supra* note 1.
[131] VTĮ projektas, *supra* note 43.
[132] „Darbo kodekso projektas,“ žiūrėta 2015 10 25, prieiga per internetą: http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf

išskyrus statutinius valstybės tarnautojus"[133]. Aptariamo straipsnio 2 d. numato, kad be tam tikrų VTĮ straipsnių, kurie taikomi statutiniams valstybės tarnautojams be išlygų, iš esmės „šio Įstatymo nuostatos statutiniams valstybės tarnautojams taikomos tiek, kiek jų statuso nereglamentuoja jų statutai ar Diplomatinės tarnybos įstatymas" [134].

Pažymėtina, kad policijos pareigūnų kolektyvines teises reglamentuoja VTS. Tiek iki šio teisės akto naujos redakcijos galiojusioje statuto 43 str. 1 d., tiek 2016 m. sausio 1d. įsigaliojusios naujos statuto redakcijos 52 str., keičiantis 43 str., 1 d. įtvirtinta pareigūnų teisė steigti profesines sąjungas ar stoti į jas savo interesams ginti. Kitus statutinius valstybės tarnautojus autorius N. Kasiliauskas pagal teisės jungtis į profesines sąjungas sąlyginai skirsto į keturias grupes[135]:

- Muitinės pareigūnai;
- Valstybės saugumo departamento ir Kalėjimų departamento bei jam pavaldžių valstybės įmonių pareigūnai;
- Valstybės sienos apsaugos tarnybos, Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos ir diplomatinės tarnybos pareigūnai;
- Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnai.

Muitinės pareigūnai pagal Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymo 16 str. 3 dalį turi teisę dalyvauti profesinių sąjungų veikloje[136].

Nuo 2015m. kovo 1 d. galiojančios atnaujintos Lietuvos Respublikos Tarnybos Kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto patvirtinimo redakcijos įstatymo 27 str. 1 d. nustato specifinį atvejį, kai „pataisos pareigūnai įstatymų nustatyta tvarka gali steigti organizacijas, įgyvendinančias jų profesinius interesus, ir į jas stoti, sudaryti darbo tarybas"[137]. Iš esmės galima teigti, kad tai vienintelė valstybės tarnautojų grupė, kuriai suteikta teisė savo kolektyvinių interesų atstovavimui steigti darbo tarybas. O aptariamo str. 3 d. numato netgi tai, kad „Įstatymų nustatyta tvarka įsteigtos *profesinės sąjungos ir darbo tarybos* turi teisę vesti kolektyvines derybas ir sudaryti kolektyvines sutartis". N. Kasiliauskas prie antrosios grupės statutinių tarnautojų priskyrė ir Valstybės saugumo departamento pareigūnus, kurių dalyvavimą visuomeninių organizacijų, draugijų, klubų ir kitų nepolitinių susivienijimų veikloje įtvirtino

[133] VTĮ, *supra* note 1.
[134] *Ibid*.
[135] Nerijus Kasiliauskas, *supra* note 14, p.111.
[136] „Lietuvos Respublikos Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas," galiojanti suvestinė redakcija (nuo 2013-07-20.), žiūrėta 2015 12 28, prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.3081296EB949/TAIS_453855
[137] „Lietuvos Respublikos Tarnybos Kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto patvirtinimo įstatymas," žiūrėta 2015 12 28, prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.BBC3E3121172/MAimYKpZRi

atitinkamai Valstybės saugumo departamento įstatymo 24 str.[138], tačiau pažymėtina, kad šis įstatymas negalioja nuo 2013m. sausio 1 d. Paminėtina, kad nuo 2013m. sausio 1 d. išdėstytas nauja redakcija Lietuvos Respublikos žvalgybos įstatymo[139] 40 str. draudžia žvalgybos pareigūnams kurti profesines sąjungas, būti jų nariais ir dalyvauti jų veikloje.

Išanalizavus galiojančias Valstybės sienos apsaugos tarnybos, Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos ir diplomatinės tarnybos pareigūnų veiklą reglamentuojančių teisės aktų nuostatas, galima sutikti su N. Kasiliausko 2008 metais padaryta išvada, jog Valstybės sienos apsaugos tarnybos įstatyme[140], Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos įstatyme[141], Diplomatinės tarnybos įstatyme[142] nėra nuostatų, kurios reglamentuotų šių pareigūnų teisę jungtis į profesines sąjungas bei dalyvauti jų veikloje. Tačiau šie įstatymai nenustato ir jokių draudimų tuo aspektu. Taigi darytina išvada, kad jiems būtų taikomas VTĮ ir bendrieji darbo įstatymai. [143]

Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnai, kuriems Specialiųjų tyrimų tarnybos įstatymo[144] 15 str. 1 d. 6 p. nustato draudimą būti profesinės sąjungos nariais, gali sudaryti kolektyvines sutartis. N. Kasiliausko nuomone, toks Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnų išskyrimas iš kitų statutinių valstybės tarnautojų bei draudimas vienytis į profesines sąjungos, kurios galėtų būti tinkama šalis vesti kolektyvines derybas bei sudaryti kolektyvines sutartis, nėra pagrįstas ir turėtų būti atsisakytas[145]. Tačiau šiuo metu galiojanti Specialiųjų tyrimų tarnybos įstatymo redakcija kitokio reglamentavimo nenumato ir nėra pakeista.

Apibendrinant kolektyvinių derybų ir kolektyvinės sutarties šalis, galima daryti išvadą, kad darbdavys šiose derybose yra valstybė, kuriai skirtingu kolektyvinių derybų lygiu atstovauja valstybinės įstaigos vadovas, Vyriausybė ar jos įgaliota institucija arba tik Vyriausybė. Valstybės tarnautojų, kaip kolektyvinės sutarties šalis numatyta tik profesinė sąjunga- išskyrus vieną atvejį- Kalėjimų departamento ir jam pavaldžių valstybės įmonių pareigūnus, kuriems atstovauti gali ir darbo tarybos, tačiau praktinių atvejų tokių nėra.

---

[138] Nerijus Kasiliauskas, *supra* note 14, p. 111.
[139] „Lietuvos Respublikos žvalgybos įstatymas," žiūrėta 2015 12 28, prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.1881C195D0E2/QTlTLigkMw
[140] „Lietuvos Respublikos valstybės sienos apsaugos tarnybos įstatymas," žiūrėta 2015 12 28, prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.084ED4C79D93/TAIS_435702
[141] „Lietuvos Respublikos finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos įstatymas," žiūrėta 2015 12 28, prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.938576053AB0
[142] „Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas," žiūrėta 2015 12 28, prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.46EF9E1D52E9/IIZCuRTFFK
[143] Nerijus Kasiliauskas, *op.cit*, p. 112.
[144] „Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos įstatymas," žiūrėta 2015 12 28, prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.9C9FA25983BC
[145] Nerijus Kasiliauskas, *op.cit.*, p.113.

2.3. Kolektyvinių sutarčių turinio ypatumai

Siekiant atskleisti kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje turinio ypatumus, šiame poskyryje analizuojamos pagrindinės kolektyvinių susitarimų sudarymo gairės bei konkrečių tipinių nuostatų turinys.

Kaip pažymi N. Kasiliauskas, vienas svarbiausių kolektyvinių darbo santykių reguliavimo elementų yra tai, kad tiek darbo įstatymai, tiek valstybės tarnybą reglamentuojantys teisės aktai, nustato tam tikras imperatyvias teisės normas, reglamentuojančias subjektų teises ir pareigas bei socialines garantijas, tačiau nenurodo kiekybinių rodiklių, ar nesukonkretina įgyvendinimo būdų. Imperatyvių teisės aktų nuostatų kolektyvinių derybų šalys privalo paisyti. Tačiau jei tam tikri aspektai nėra detalizuoti, arba įstatymas pats palieka teisę tam tikrus dalykus sureguliuoti kolektyvinėmis sutartimis- kolektyvinės sutarties šalys čia naudojasi laisve, nustatyti kolektyvinių sutarčių turinį.[146] Šalys, dalyvaujančios kolektyvinėse derybose, visais lygiais privalo vadovautis ir kitu svarbiu vadinamuoju *in favorem* principu, kuris reiškia, kad įstatymas įtvirtina minimalius darbo sąlygų standartus, o kolektyviniams ir individualiems subjektams leidžiama susitarti dėl papildomų ar darbuotojams naudingesnių sąlygų[147]. Tokią nuostatą akcentavo ir 1980 m. konvencijos Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ Komiteto dėl kolektyvinių derybų nariai, sutardami, „kad kolektyvinių derybų metu turi būti galimybė nustatyti darbuotojams palankesnes sąlygas nei numatyta galiojančiuose įstatymuose“[148]. Visa tai yra bendrosios gairės, taikytinos sudarant kolektyvines sutartis tiek darbo santykių, kuriuos reglamentuoja DK, tiek valstybės tarnybos srityje. Dėl ypatingų valstybės tarnautojų funkcijų, įstatymų leidėjas imasi atsakingesnio vaidmens reguliuodamas tarnybos santykius. Tai pasireiškia tuo, kad valstybės tarnybą reglamentuojantys teisės aktai pasižymi itin detaliu turiniu. Šį aspektą analizuodamas N. Kasiliauskas išskiria keletą problemų, kylančių praktikoje. Tai, visų pirma, tarnautojams keliami specialūs, detaliai reglamentuoti reikalavimai, kuriuos nustato įstatymų leidėjas[149]. Tie specialūs reikalavimai susiję su valstybės tarnautojų teisėmis, pareigomis ir darbo sąlygomis. N. Kasiliauskas daro išvadą, kad šiuo požiūriu šalių deryboms lieka labai mažai arba netgi visiškai nelieka svarstytinų klausimų.[150] Antra, valstybės tarnautojų atlyginimas ir kitos įdarbinimo sąlygos, kurios

[146] Nerijus Kasiliauskas, *supra* note 113, p. 122.
[147] *Ibid*., p. 122.
[148] *Ibid*., p.123. (cituota iš: TDO konvencija, ataskaita apie veikimą, 1980, p.41/7).
[149] *Ibid*., p. 151.
[150] Nerijus Kasiliauskas, *supra* note 113, p. 151.

susiję su valstybės tarnautojo finansine padėtimi, (pvz. priemokos, premijos) turi būti numatytos valstybės biudžete, o jį, kaip žinia, tvirtina įstatymų leidėjas, privalantis atsižvelgti į šalies ekonominę padėtį ir viešąjį interesą. Kolektyvinių derybų šalys paprastai yra susaistytos aukštesnių institucijų nurodymais. [151] Be to, atkreiptinas dėmesys, kad VTĮ 5^1 str. 4 d. numato labai svarbią ir tuo pačiu kolektyvines derybas ypač ribojančią imperatyvią nuostatą: „įstaigos kolektyvinėje sutartyje negali būti nustatyta papildomų sąlygų, susijusių su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų bei valstybės pinigų fondų lėšomis"[152]. Autorės manymu, minėta VTĮ nuostata paprasčiausiu būdu sprendžia, ką daryti tais atvejais, kai besitardami kolektyvinėse derybose valstybės tarnautojai siekia sąlygų, kurios verčia įstaigos vadovą išeiti už įstaigai skirto metų biudžeto rėmų, o taip pat ir už valstybės patvirtinto metų biudžeto ribų- tokių sąlygų tiesiog negali būti. Darbo autorė kritiškai vertina šią įstatymo nuostatą. Ši imperatyvi norma visiškai neskatina valstybės tarnautojų siekti savo teisių gynimo ar tarnybos sąlygų gerinimo kolektyvinio dialogo būdu. Vargu ar ribotų veikimo galimybių teisinė aplinka motyvuoja valstybės tarnautojus steigti profesines sąjungas. Galimybės tartis dėl įvairių procedūrinių, organizacinių, darbo tvarkos nuostatų, neliečiant materialiųjų, mažiau motyvuoja tarnautoją. Atkreiptinas dėmesys, kad tarptautiniai teisės aktai įpareigoja valstybes skatinti kolektyvinį darbuotojų atstovavimą, kolektyvines derybas bei kolektyvinę teisėkūrą visuose ekonominiuose sektoriuose, nes taip lanksčiausiu ir aktualiausiu būdu prisitaikoma prie laikmečiui aktualių darbuotojų poreikių ir teisių gynimo. Darbo autorės nuomone, siūlytina būtų nustatyti lankstesnę minėtą įstatymo formuluotę, kuri be kita ko, konkretizuotų ir būdus ar mechanizmus, kaip sprendžiami atvejai, kai valstybės tarnautojų profesinės sąjungos ir įstaigos vadovas vis tik susitaria dėl sąlygų, kurios lemia tam tikrą įstaigos ir valstybės lėšų, reikalingų kolektyvinės sutarties įgyvendinimui, didėjimą. Galima formuluotė pateikta šio magistro darbo pasiūlymuose įstatymų leidėjui.

Šią problemą analizuoja ir tam tikrus galimus sprendimus siūlo TDO Ekspertų komitetas, kuris supranta valstybių finansinius sunkumus, taip pat tai, kad valstybėms tenka susidoroti su ekonominėmis krizėmis. Tačiau visgi ragina siekti protingo kompromiso tarp kolektyvinių derybų šalių interesų ir teisių priemonių, siekiant įveikti biudžetinius sunkumus.[153] TDO konvencija Nr. 154 numato lankstų mechanizmą, kuris leidžia atsižvelgti į nacionalinių biudžetų procedūrų ypatumus. Pagal šią konvenciją, valstybių įstatymų leidžiamoji ir vykdomoji valdžia negali tiesiog ignoruoti

[151] Nerijus Kasiliauskas, *supra* note 113, p.152.
[152] VTĮ, *supra* note 1.
[153] Nerijus Kasiliauskas, *op.cit.*, p. 152-153.

kolektyvinių susitarimų nuostatų, kurios susiję su finansiniais klausimais.[154] Šioje konvencijoje siūloma keletas sprendimų. Vienas iš jų yra nuostata, kad valstybės biudžeto formavimo sistema leidžia tokią tvarką, kad kolektyvinės sutartys sudaromos iki biudžetinių svarstymų, o suformuotame biudžete į jas atsižvelgiama. Antru atveju, valstybė numato tvarką, kuri išsprendžia papildomų lėšų įgyvendinti kolektyvinės sutarties nuostatoms, poreikio problemą, tokiomis biudžeto nuostatomis, kurios: 1) nustatomos lanksčiomis formuluotės, leidžiančiomis valstybinės institucijos viduje reguliuoti biudžeto paskirstymą taip, kad būtų įgyvendinta kolektyvinė sutartis, arba 2) leidžia skolą, atsiradusią dėl nenumatytų išlaidų įgyvendinant kolektyvinės sutarties nuostatas, perkelti į ateinančių metų biudžetą, arba 3) gali būti pakeistas įstatymo nustatyta tvarka, siekiant vykdyti kolektyvinėje sutartyje numatytus įsipareigojimus, ar galiausiai 4) palikdamas dideles galimybes deryboms, kas numato maksimalius atlyginimo lygius, įtvirtina procentines išraiškas ir numato augimo galimybes.[155]

Kaip jau buvo minėta ankščiau, naujame VTĮ projekte kolektyvine sutartis reglamentuojančio 7 str. turinys išlieka nedaug pakitęs (*aut. pastaba-* galiojančio VTĮ 5^1 str.). Vadinasi, naujuoju VTĮ projektu siekiant įgyvendinti didelę ir svarbią valstybės tarnybos reformą, nebuvo atkreiptas didesnis dėmesys ir nebuvo pasinaudota galimybe paskatinti kolektyvinį dialogą valstybės tarnyboje sukuriant lankstesnį mechanizmą profesinių sąjungų reikalavimams patenkinti.

Analizuojant pavyzdinių kolektyvinės sutarties sąlygų turinį, aktualu paminėti, kokias galimas pavyzdines kolektyvinės sutarties nuostatas išvardina VTĮ. 2003 m. spalio 7d. VTĮ 5^1 str. redakcijos 3 d. buvo išvardintos pavyzdinės sąlygos, kurios gali būti įtraukiamos į kolektyvinę sutartį. Sąlygų sąrašas nebuvo baigtinis: valstybės tarnautojų tarnybos (darbo) ir poilsio laiko, saugių ir sveikatai nekenksmingų tarnybos (darbo) sąlygų sudarymo, darbo užmokesčio mokėjimo, kolektyvinės sutarties vykdymo tvarkos, kvalifikacijos tobulinimo, šalių tarpusavio informavimo ir konsultavimo, kitos galiojantiems teisės aktams neprieštaraujančios ir valstybės tarnautojų padėties nebloginančios sąlygos. [156] 2008 m. gegužės 13 d. VTĮ 5^1 str. pakeitimu, atsisakyta tokio smulkesnio galimų sąlygų išvardinimo, pasirenkant abstraktesnę formuluotę. Taigi dabartinis VTĮ 5^1 str. įvardina tokias kolektyvinių sutarčių sąlygas: valstybės tarnautojų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo) ir poilsio laiko, ir kitos socialinės bei ekonominės sąlygos.[157] Autorės vertinimu, šis pavyzdinis nuostatų sąrašas neriboja kolektyvinių derybų galimybių, nes taip pat kaip ir ankstesnėje str.

[154] Nerijus Kasiliauskas, *supra* note 113, p.153.
[155] *Ibid*.
[156] "Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 2, 7, 16, 17, 19, 39, 41, 42, 43, 44, 46 straipsnių pakeitimo bei papildymo ir įstatymo papildymo 5(1) straipsniu įstatymas,"*supra* note 4.
[157] VTĮ, *supra* note 1.

redakcijoje, nenumato baigtinio kolektyvinės sutarties sąlygų sąrašo. Įdomu tai, kad VTĮ projekte[158] šios sąlygos išdėstomos dar abstrakčiau, nurodant, kad tai yra valstybės tarnautojų tarnybos (darbo) ir poilsio laiko ir kitų socialinių bei ekonominių garantijų sąlygos. Nesunku pastebėti, kad nebeįvardinamas valstybės tarnautojų darbo užmokestis, taip tarsi stengiantis akcentuoti, kad draudžiama tartis dėl nuostatų, didinančių papildomų valstybės lėšų poreikį.

Pirmoji ir bene viena svarbiausių kolektyvinės sutarties valstybės tarnyboje nuostatų grupių yra sąlygos, **skirtos darbo užmokesčio sistemai ir mokėjimo tvarkai**. Galiojančios VTĮ redakcijos 24 str. 1 d. reglamentuoja, kad „pareiginė alga nustatoma pagal pareigybės kategoriją ir yra vienoda visoms tos pačios kategorijos pareigybėms“. Pagal šio str. 2 d., „pareiginės algos dydis apskaičiuojamas taikant pareiginės algos koeficientą“[159]. Didelę įtaką valstybės tarnautojų atlyginimams galėtų turėti nacionalinė kolektyvine sutartis. Mat, pagal VTĮ 24 str. 2 d., „ateinančių finansinių metų bazinis dydis, atsižvelgiant į praėjusių metų vidutinę metinę infliaciją (skaičiuojant nacionalinį vartotojų kainų indeksą) ir kitų vidutinio darbo užmokesčio viešajame sektoriuje dydžiui ir kitimui poveikį turinčių veiksnių įtaką, nustatomas nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje. Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje sulygtą bazinį dydį tvirtina Lietuvos Respublikos Seimas iki Seimo pavasario sesijos pabaigos. Tvirtinamas naujas bazinis dydis negali būti mažesnis už esamą bazinį dydį, išskyrus atvejus, kai iš esmės pablogėja valstybės ekonominė ir finansinė būklė. Pareiginės algos dydis apskaičiuojamas atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš bazinio dydžio“[160]. Deja, tenka apgailestauti, nes tokio lygmens kolektyvinė sutartis iki šiol nėra sudaryta. Todėl dėl jau ankščiau minėto negalėjimo įstaigos kolektyvinėje sutartyje nustatyti papildomų sąlygų, susijusių su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų bei valstybės pinigų fondų lėšomis bei nacionalinės kolektyvinės sutarties nebuvimo, valstybės tarnautojams nelieka jokių galimybių kolektyvinėje sutartyje tartis dėl savo pareiginės algos didinimo. Darytina išvada, kad darbo užmokesčio klausimais derantis, galima būtų tartis nebent dėl darbo užmokesčio mokėjimo periodiškumo arba formų, bet ne dėl dydžio.

Įdomu pastebėti tai, kad siekiant reformuoti valstybės tarnybą, naujo *VTĮ projekto*[161] 32 str. 2 d., numatyta, kad „valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimą sudaro kasmetinis valstybės tarnautojų kompetencijų vertinimas ir veiklos rezultatų vertinimas”.[162] Šiuo vertinimu siekiama nustatyti, ar tarnautojas atitinka jo pareigybei nustatytam kompetencijų profiliui bei įvertinti

[158] VTĮ projektas, *supra* note 43.
[159] VTĮ, *supra* note 1.
[160] *Ibid*.
[161] VTĮ projektas, *supra* note 43.
[162] *Ibid*.

kompetencijų ugdymo poreikį. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad šioje procedūroje nebenumatytas privalomas profesinės sąjungos atstovo dalyvavimas. O juk tai viena iš sąlygų, kurią galima konkretizuoti įstaigos kolektyvinėje sutartyje. Šiuo metu galiojančiame VTĮ 22^1 str. 2 d. įtvirtinta, kad "jei valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikia profesinė sąjunga, vienas vertinimo komisijos narys turi būti jos atstovas"[163]. Be to, projekto 33 str. 4 d. numatyta, kad „įstaigoje sudarytos komisijos išvada į pareigas priimančiam asmeniui yra rekomendacinė, ir į pareigas priimantis asmuo priima galutinį sprendimą dėl valstybės tarnautojo kompetencijų atitikimo jo pareigybei nustatytam kompetencijų profiliui"[164]. Pagal projekto 33 str. 7 dalį, įstaigos vadovui paliekama teisė, „veiklos rezultatų vertinimo metu nustačius asmeninį indėlį įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus arba užtikrinant jos vidaus administravimą, valstybės tarnautoją į pareigas priimantis asmuo gali paskatinti valstybės tarnautoją šio įstatymo 42 str. 1 d. 5 p. nustatyta pinigine išmoka"[165]. Darbo autorės vertinimu, formuluotė "asmeninis indėlis" nėra pakankamai aiški ir sudaro sąlygas ją įvairiai subjektyviai interpretuoti. Todėl tai, kad vertinimo komisijos sudėtyje nebenumatytas profesinės sąjungos atstovo dalyvavimas, net ir teikiant rekomendacinio pobūdžio išvadą, ir ypač nustatant minėto "asmeninio indėlio" pagrįstumą, galėtų būti vertinama kaip spraga, kuri gali sudaryti palankias sąlygas piktnaudžiauti ir eliminuoja profesinės sąjungos dalyvavimą procedūroje. Vienas iš pasiūlymų, kuris galėtų didinti vertinimo procedūros objektyvumą bei skatinti valstybės tarnautojus sudaryti kolektyvines sutartis, galėtų būti nuostatos, kad profesinės sąjungos atstovo dalyvavimas vertinimo komisijoje gali būti nustatomas kolektyvine sutartimi, įtraukimas. Tuomet valstybės tarnautojų kolektyvas galėtų nuspręsti, ar reikalingas toks jų atstovavimas.

Pažymėtina, kad statutinių valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sąlygos taip pat yra detaliai aptartos VTS, todėl ir statutiniai pareigūnai mažai ką gali susitarti dėl to kolektyvinėje sutartyje.

Kita svarbi kolektyvinės sutarties nuostatų grupė- **valstybės tarnautojų tarnybos (darbo) ir poilsio laikas**. Tarnybos (darbo) laiko VTĮ nereglamentuoja. Todėl iš esmės taikomos DK nuostatos. Tai reiškia, kad kaip nustato DK 144 str. 1 d.[166], darbuotojų (*aut. pastaba*-taigi ir tarnautojų) darbo laikas negali būti ilgesnis kaip 40 valandų per savaitę. Darbo autorė norėtų atkreipti dėmesį į palankią nuostatą, susijusią su darbo laiko naudojimu profesinės sąjungos veiklai.

[163] VTĮ, *supra* note 1.
[164] VTĮ projektas, *supra* note 43.
[165] *Ibid*.
[166] DK, *supra* note 3.

Dabar galiojančios redakcijos VTĮ 16 str. 7 d. nustato, kad „valstybės tarnautojai, kurie yra profesinių sąjungų atstovai, turi teisę dalyvauti sprendžiant valstybės tarnautojų vertinimo, pareigų paaukštinimo, tarnybinių nuobaudų skyrimo klausimus, taip pat profesinių sąjungų organizacinėje veikloje. Tam skiriama iki 10 valandų tarnybos (darbo) laiko per mėnesį ir už šį laiką mokamas darbo užmokestis".[167] O naujame VTĮ projekte analogiška nuostata išplečiama galimybe, kad "konkretus valandų skaičius gali būti nustatomas įstaigos kolektyvinėje sutartyje, o jei tokia sutartis nesudaryta – įstaigos vadovo sprendimu"[168]. Pozityvu, kad ši nuostata taptų papildomu nauju klausimu, dėl kurio galima derėtis ir įtraukti į kolektyvinę sutartį. Nuo 2016 m. sausio 1 d. įsigaliojusio VTS pakeitimo įstatymo 52 str. 8 d. taip pat papildo iki tol galiojusį reglamentavimą tuo, kad „pareigūnams, kurie yra profesinių sąjungų atstovai, šakos kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas kitas tarnybos (darbo) valandų skaičius per metus profesinių sąjungų veiklai vykdyti"[169]. Tiesa, lyginant su karjeros valstybės tarnautojais, tai numatyta reglamentuoti aukštesnio lygmens nei įstaigos kolektyvinėje sutartyje. Taip pat nauja yra 52 str. 9 d., kuri numato, kad „šakos kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta galimybė darbo laiku organizuoti profesinių sąjungų narių susirinkimus (jiems vadovauti), naudoti profesinių sąjungų veiklai tarnybines patalpas, ryšio ir transporto priemones"[170]. Senoje Vidaus tarnybos statuto redakcijoje, ši nuostata buvo priskirtina prie 46 str. numatytų draudimų, taikomų vidaus reikalų įstaigoje veikiančiai profesinei sąjunga. Taigi neabejotina, kad draudimas, virtęs profesinės sąjungos teise ir šakos kolektyvinės sutarties derybiniu aspektu, yra vertintinas teigiamai, nes skatina šakos kolektyvines derybas statutinėje valstybės tarnyboje.

Valstybės tarnautojų atostogos reglamentuotos VTĮ VIII skyriuje, kur kalbama apie valstybės tarnautojų socialines garantijas. Šio įstatymo 35 str. 2 d. nustato, kad „valstybės tarnautojai turi teisę į šio Įstatymo nustatytas atostogas. Valstybės tarnautojai taip pat turi teisę į DK nustatytas nėštumo ir gimdymo atostogas, tėvystės atostogas, atostogas vaikui prižiūrėti, iki jam sueis treji metai, ir mokymosi atostogas"[171]. Statutinių valstybės tarnautojų tarnybos laikas ir atostogos yra išsamiai reglamentuoti VTS. Nuo 2016 m. sausio 1 d. įsigaliojusioje naujoje šio teisės akto redakcijoje tam skirtas 6-sis skirsnis. Įdomu tai, 40 str. 7 d. numato naujas nuostatas šakos kolektyvinių derybų atžvilgiu. Pirmiausia galimybę, jog "šakos kolektyvinėje sutartyje gali būti

[167] VTĮ, *supra* note 1.
[168] VTĮ projektas, *supra* note 43.
[169] VTS, *supra* note 65.
[170] *Ibid.*
[171] VTĮ, *supra* note 1.

nustatyta kitokia kasmetinių atostogų suteikimo tvarka"[172]. O 41 str. 4 d., reglamentuojančioje atostogų nutraukimą, įtvirtinta dar viena svarbi nauja sąlyga, kad „šakos kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta žalos, padarytos pareigūnui nutraukiant jo kasmetines atostogas, atlyginimo tvarka"[173]. Galiausiai reglamentuojant kitas atostogas, VTS 42 str. 4 d. reziumuoja, jog „pareigūnams gali būti suteikiamos kitos DK arba šakos kolektyvinėje sutartyje numatytos tikslinės atostogos"[174]. Reikia pripažinti, kad tokios i naujos Vidaus tarnybos statuto nuostatos, dėl galimybės detalizuoti kai kuriuos pareigūnų atostogų aspektus šakinėse kolektyvinėse sutartyse, skatina šakos lygmens socialinį dialogą statutinėje valstybės tarnyboje. Deja, tai nepasakytina apie karjeros valstybės tarnautojus. Minėtų nuostatų nėra nustatyta nei šiuo metu galiojančioje VTĮ redakcijoje, nei svarstomame šio įstatymo projekte.

Reziumuojant kolektyvinių derybų teisines prielaidas nustatant valstybės tarnautojų tarnybos ir atostogų laiką, galima sutikti su N. Kasiliausko vertinimu, kad valstybės tarnautojų tarnybos ir poilsio laiko klausimai yra detaliai reglamentuoti VTĮ . O susitarimas, dėl darbo laiko sutrumpinimo ar atostogų trukmės pailginimo, reikalautų papildomų piniginių lėšų.[175] Tačiau kaip rodo naujos redakcijos VTS pavyzdys, įmanoma atrasti dėl ko papildomai derėtis, siekiant pagerinti valstybės tarnautojų atostogų ir poilsio socialines garantijas palyginti su tomis, kurias nustato įstatymas.

Kita kolektyvinė sutarties nuostatų grupė yra **saugių ir sveikatai nekenksmingų tarnybos (darbo) sąlygų sudarymas.** Šių nuostatų praktiškai nereglamentuoja nei VTĮ nei VTS. Todėl vadovaujantis VTĮ 5 straipsniu, taikomas reglamentavimas, gan detaliai nustatytas DK bei Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme[176], į kuriuos ir turėtų atsižvelgti šalys, sudarydamos kolektyvines sutartis.

Kvalifikacijos tobulinimas- dar viena aktuali kolektyvinės sutarties sąlygų grupė, Tai nuostatos, apimančios valstybės tarnautojų kvalifikaciją, jos kėlimą. Aukšta tarnautojų kompetencija- labai akcentuojamas valstybės tarnyboje aspektas. Tik reikiamo lygio kompetencijos valstybės tarnautojas gali užtikrinti tinkamą ir kokybišką jam priskirtos valstybinės srities administravimą. Galiojančiame VTĮ ši sritis yra detaliai reglamentuota X skyriuje- „Valstybės tarnautojų mokymas". Ne mažiau dėmesio tam skiriama ir naujame šio įstatymo projekte. Kaip akcentuojama šio projekto aiškinamajame rašte, siūloma nustatant gebėjimų reikalavimus valstybės

[172] VTS, *supra* note 65.
[173] *Ibid.*
[174] *Ibid.*
[175] Nerijus Kasiliauskas, *supra* note 113, p. 160.
[176] „Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas," žiūrėta 2016-01-20, prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.95C79D036AA4

tarnautojams remtis kompetencijų modeliu. Projekte išskiriamos bendrosios, vadybinės ir lyderystės, specifinės ir profesinės kompetencijos[177]. Dar daugiau, vienas iš pagrindinių valstybės tarnautojo veiklos vertinimo tikslų VTĮ projekte yra- „nustatyti valstybės tarnautojo kompetencijų atitikimą jo pareigybei nustatytam kompetencijų profiliui ir identifikuoti valstybės tarnautojo kompetencijų ugdymo poreikį ir įvertinti jo veiklos rezultatus"[178]. Valstybės tarnautojų mokymas projekte numatytas ir kaip skatinamoji priemonė už gerą tarnybinę veiklą. Ne mažiau dėmesio šiai sričiai skiria ir Vidaus tarnybos statuto antrasis skirsnis- „Pareigūnų profesinis mokymas ir kvalifikacijos tobulinimas". Reikia priminti, kad valstybės tarnautojų mokymo finansavimas taip pat tiesiogiai susijęs su valstybės lėšomis. VTĮ 46 str. 1 d. aiškiai nurodo, kad „valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų valstybės tarnautojų mokymui valstybės ir savivaldybių biudžetuose numatomos lėšos. Jos turi sudaryti ne mažiau kaip 1 procentą ir ne daugiau kaip 5 procentus valstybės tarnautojų darbo užmokesčiui nustatytų asignavimų"[179]. Dėl konkretaus skiriamų lėšų dydžio galima būtų susitarti pvz. šakos kolektyvinėje sutartyje. Valstybės tarnautojų mokymo organizavimas įtvirtintas Vyriausybės patvirtintoje valstybės tarnautojų mokymo strategijoje bei nustatomas Vyriausybės. Įvertinus valstybės tarnautojų mokymą reglamentuojančias nuostatas, peršasi išvada, kad ir ši sritis gana detaliai reglamentuota, priklausoma nuo tam skirtų valstybinių lėšų.

Kalbant apie valstybės tarnautojų mokymą, atkreiptinas dėmesys, kad socialinės partnerystės ir kolektyvinių derybų išsivystymo lygis valstybės tarnyboje priklauso ne tik nuo profesinių sąjungų skaitlingumo, savišvietos, narių kvalifikacijos ir aktyvumo. Lemiamos reikšmės turi ir vadovų požiūris į kolektyvines darbuotojų teises, jų bendras teisinės sąmonės lygis, noras vystyti socialinį dialogą. Ši nuovoka turi būti formuojama valstybei prisiimant vadovų švietimo funkciją. Todėl autorės nuomone, įvairios grandies vadovų kompetencijos ugdymą socialinio dialogo srityje, kaip vieną iš strateginių uždavinių, siūlytina įtraukti į valstybės tarnautojų mokymo strategiją.

Šalių tarpusavio informavimo ir konsultavimo klausimai taip pat nėra reglamentuoti valstybės tarnybos srities teisės aktuose. Taigi kolektyvinėse sutartyse šie klausimai gali būti aptarti vadovaujantis DK nuostatomis. D Petrylaitė ir V. Petrylaitė, analizuodamos kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo tendencijas Lietuvos teismuose, padarė išvadą, kad bylose dėl informacijos pateikimo profesinei sąjungai, dažnai pasitaiko ginčų dėl informacijos pateikimo formos. Klausimas keliamas, ar profesinės sąjungos prašymas pateikti tam tikrų dokumentų kopijas gali prilygti informacijos pateikimui raštu. Toks ginčas kyla, kai profesinė sąjunga ir darbdavys nėra iš anksto

[177] VTĮ projektas, *supra* note 43.
[178] *Ibid.*
[179] VTĮ, *supra* note 1.

susitarę dėl informacijos pateikimo formos. Teismai bylose pabrėžia, kad konkreti informacijos pateikimo tvarka (taip pat ir forma) turi būti nustatyta kolektyvinėse sutartyse ar kituose darbdavio ir profesinės sąjungos susitarimuose. Priešingu atveju, nesant tokios sutartos tvarkos, profesinė sąjunga negalėtų reikalauti konkrečios formos (pavyzdžiui, kopijų).[180] Iliustruojanti šią situaciją galėtų būti Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2013 m. sausio 17 d. nutartis administracinėje byloje Vilniaus policijos darbuotojų profesinė sąjunga v. Valstybės sienos apsaugos tarnyba prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, Nr. A492-177/2013. [181]

Profesinės sąjungos veiklos garantijas reglamentuoja Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas[182]**,** o VTĮ tam skirta 16 str. 7 d., kuri nustato, kad „Valstybės tarnautojai, kurie yra profesinių sąjungų atstovai, turi teisę dalyvauti sprendžiant valstybės tarnautojų vertinimo, pareigų paaukštinimo, tarnybinių nuobaudų skyrimo klausimus, taip pat profesinių sąjungų organizacinėje veikloje. Tam skiriama iki 10 valandų tarnybos (darbo) laiko per mėnesį ir už šį laiką mokamas darbo užmokestis".[183] Atkreiptinas dėmesys, kad VTĮ projekto analogiško turinio 24 str. 2 d. papildyta kolektyvinių sutarčių sudarymą skatinančia nauja nuostata, kad „konkretus valandų skaičius gali būti nustatomas įstaigos kolektyvinėje sutartyje, o jei tokia sutartis nesudaryta – įstaigos vadovo sprendimu"[184].

Kolektyvinės sutarties vykdymo tvarkos nuostatos būtinos ir aktualios kiekvienoje kolektyvinėje sutartyje, kokiame sektoriuje ji bebūtų sudaroma. Dėl šių organizacinio pobūdžio nuostatų nėra pasisakyta valstybės tarnybą reglamentuojančiuose teisės aktuose, todėl vadovautis reikėtų DK nuostatomis.

VTĮ 5^1 str. nenumato baigtinio kolektyvinių sutarčių sąlygų sąrašo, todėl šalys gali įtraukti **ir kitas**, jų manymu aktualias nuostatas. Pvz., VTS pakeitimo įstatymo 64 str. [185], kuris reglamentuoja atleidimą iš vidaus tarnybos pareigūno prašymu, suteikiama galimybę šakos kolektyvinėje sutartyje nustatyti ir kitokį nei standartinį 14 kalendorinių dienų prašymo atleisti iš tarnybos pateikimo terminą.

---

[180] Daiva Petrylaitė, Vida Petrylaitė, „Kolektyvinių darbo ginčų teisminio nagrinėjimo situacija ir tendencijos Lietuvos teismų praktikoje," *Jurisprudencija* 22(1) (2015): 146-147.

[181] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis administracinėje byloje Vilniaus policijos darbuotojų profesinė sąjunga v. Valstybės sienos apsaugos tarnyba prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos byloje 2013 m. sausio 17 d. Nr. A492-177/2013," žiūrėta 2016 03 24, prieiga per internetą: http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=80598b2a-08ab-4830-bb83-2e463a10413c

[182] „Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas," žiūrėta 2016 03 16, prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.ABF3AEE57087/TAIS_452476

[183] VTĮ, *supra* note 1.

[184] VTĮ projektas, *supra* note 43.

[185] VTS, *supra* note 65.

Apibendrinant tai, kas išanalizuota kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje turinio aspektu, darytina išvada, kad galimybes derėtis dėl naujų, valstybės tarnautojų teisinį statusą bei garantijas gerinančių nuostatų yra gana ribotos. Tai sąlygoja smulkmeniškas valstybės tarnautojų statuso detalizavimas valstybės tarnybą reglamentuojančiuose teisės aktuose. Taip pat kolektyvines derybas ypač riboja imperatyvus draudimas, įstaigos lygio kolektyvinėse sutartyse nustatyti papildomų sąlygų, susijusių su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų bei valstybės pinigų fondų lėšomis. Valstybės tarnybos sritį reglamentuojančiuose teisės aktuose mažoka nuostatų, kurios galėtų būti detalizuotos kolektyvinėse sutartyse.

2.4. Kolektyvinių sutarčių aukštesniu nei įstaigos lygmeniu sudarymas valstybės tarnyboje

2003 m. spalio 7d. redakcijos VTĮ 5^1 str. buvo įtvirtina žemiausio lygmens socialinės partnerystės įgyvendinimo forma. Minėto str. 1 d. nustatė, kad ”kolektyvinė sutartis yra darbdavio ir valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos valstybės tarnautojų rašytinis susitarimas dėl tarnybos (darbo) ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų”[186]. VTĮ 5^1 str. 2 d. sukonkretino, kad „sudarant šio straipsnio 1 dalyje nurodytą kolektyvinę sutartį, darbdaviui atstovauja valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovas arba jo įgaliotas asmuo, o valstybės tarnautojams atstovauja valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikianti valstybės tarnautojų profesinė sąjunga“[187]. D. Petrylaitė, 2008 metais analizuodama šakos kolektyvinių derybų institutą viešajame sektoriuje, iškėlė gana aktualią beveik neegzistavusio šakos socialinio dialogo problemą: tuometinės redakcijos VTĮ visiškai nereglamentavo aukštesnio lygmens, pvz., šakos kolektyvinės sutarties bei galimybės tokiu lygmeniu dėl jos derėtis[188]. Dar daugiau- kilo klausimas, ar dėl to, kad VTĮ šakos kolektyvinių derybų nenumato, reiškia jos negalimos, ar tokiu lygiu derantis reikėtų tiesiog vadovautis DK nuostatomis. Nesant tinkamo socialinio partnerio aukštesniuoju lygmeniu, užkertamas kelias plėtotis socialiniam dialogui. Ši teisinė spraga buvo užpildyta tik 2008 m. gegužės 13 d. VTĮ 5^1 str. pakeitimu. Šis įstatymų leidėjo žengtas ir būtinas žingsnis pagaliau išsklaidė teisinį neapibrėžtumą, vyravusį valstybės tarnybos kolektyvinių derybų galimybių sferoje. Šios redakcijos Valstybės tarnybos 5^1 str. 1 d. buvo įtvirtinta, kad „**nacionalinė**

[186] “Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 2, 7, 16, 17, 19, 39, 41, 42, 43, 44, 46 straipsnių pakeitimo bei papildymo ir įstatymo papildymo 5(1) straipsniu įstatymas,“ *supra* note 4.
[187] *Ibid.*
[188] Daiva Petrylaitė, „Šakos kolektyvinių derybų institutas viešajame sektoriuje,“ *Teisė* 66(2) (2008): 11.

kolektyvinė sutartis yra profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.), atstovaujančių valstybės tarnautojams, ir Vyriausybės rašytinis susitarimas, kuris nustato Lietuvos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo) ir poilsio laiko ir kitas socialines bei ekonomines sąlygas“[189]. Minėto straipsnio 2 d. įtvirtino **šakos kolektyvinę sutartį**, kuri „yra profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.), atstovaujančių valstybės tarnautojams, dirbantiems vienoje viešojo administravimo veiklos srityje, ir Vyriausybės ar jos įgaliotų institucijų rašytinis susitarimas, kuris nustato visų vienos viešojo administravimo veiklos srities valstybės tarnautojų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo) ir poilsio laiko ir kitas socialines bei ekonomines sąlygas“ [190] . Įstatymų leidėjas pasirinko vieną iš galimų dalyvavimo aukštesnio lygmens kolektyvinėse derybose modelį, kuris dažniausiai taikomas užsienio valstybėse- valstybinio darbdavio atstovavimas per Vyriausybę ar jos įgaliotą instituciją.[191] Tokia Valstybės tarnybos įstatymo 5^1 str. redakcija galioja ir iki šiol.

Pastebėtina, kad VTĮ projekto 7 str. pradinėje siūlomoje str. redakcijoje nebenumatė šakos kolektyvinės sutarties sudarymo valstybės tarnyboje. VTĮ projekto aiškinamajame rašte projekto rengėjai nepasisakė, kodėl tokį teisinį reguliavimą siūlo[192]. Ištyrus suinteresuotų institucijų pasiūlymus, pastebėta, kad vienintelė Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija savo 2014 m. gegužės 23 d. rašte „Dėl VTĮ pakeitimo įstatymo projekto ir su juo susijusių kitų įstatymų pakeitimo įstatymų projektų“, skirtame Vidaus reikalų ministerijai, pateikė pasiūlymą „projekto 7 str. numatyti ir šakos lygiu sudaromą kolektyvinę sutartį”[193]. Tiek šakos, tiek nacionalinės kolektyvinės sutarties apibrėžimai išlieka panašūs kaip ir dabar galiojančiame VTĮ, tik dar abstrakčiau įvardinamos sąlygos, dėl kurių sutartyse susitariama: „ tarnybos (darbo) ir poilsio laiko ir kitas socialines bei ekonomines sąlygas”[194], tačiau iš sąlygų eliminuojamas „darbo užmokestis“.

Šiuo metu galiojančios redakcijos VTĮ numato labai svarbią sąlygą, kuri turėtų skatinti valstybės tarnautojų atstovus vystyti socialinį dialogą ir kolektyvines derybas siekiant nacionalinės sutarties sudarymo. Pagal 24 str. 2 dalį, valstybės tarnautojo „pareiginės algos dydis apskaičiuojamas taikant pareiginės algos koeficientą. <...> Ateinančių finansinių metų bazinis dydis,

---

[189] „Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 5^1 ir 24 straipsnių pakeitimo įstatymas,“ *supra* note 5.
[190] *Ibid.*
[191] Daiva Petrylaitė ir Nerijus Kasiliauskas, *supra* note 19, p. 72-81
[192] „Įstatymų projektų Reg. Nr. XIIP-3268 - XIIP-3276 AIŠKINAMASIS RAŠTAS,“ žiūrėta 2015 12 28, prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1041313&p_tr2=2
[193] „Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pasiūlymai dėl Valstybės tarnybos įstatymo projekto,“ žiūrėta 2016 01 15, prieiga per internetą: http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=238524&p_org=&p_fix=y&p_gov=n
[194] VTĮ projektas, *supra* note 43.

atsižvelgiant į praėjusių metų vidutinę metinę infliaciją (skaičiuojant nacionalinį vartotojų kainų indeksą) ir kitų vidutinio darbo užmokesčio viešajame sektoriuje dydžiui ir kitimui poveikį turinčių veiksnių įtaką, nustatomas *nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje*. Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje sulygtą bazinį dydį tvirtina Lietuvos Respublikos Seimas iki Seimo pavasario sesijos pabaigos. Tvirtinamas naujas bazinis dydis negali būti mažesnis už esamą bazinį dydį, išskyrus atvejus, kai iš esmės pablogėja valstybės ekonominė ir finansinė būklė.“[195] Minėto straipsnio 3 d. numato, kad „jei nacionalinė kolektyvinė sutartis nėra sudaryta arba pakeista iki einamųjų metų birželio 1 d., tai ateinančių finansinių metų bazinį dydį Vyriausybės teikimu, atsižvelgdamas į šio str. 2 d. numatytas aplinkybes, tvirtina Lietuvos Respublikos Seimas iki Seimo pavasario sesijos pabaigos“[196].

Svarbu, kad 2009 metais, pirmą kartą Lietuvos istorijoje nacionalinės kolektyvinės sutarties sudarymą inicijavo LVTPS kartu su Lietuvos vidaus reikalų sistemos respublikine profesine sąjunga.[197] Tačiau nacionalinė kolektyvinė sutartis nebuvo pasirašyta. Viena iš galimų priežasčių – ekonominė krizė. Kaip pažymima 2010 m. LVTPS interneto svetainės naujienų pranešime, „pagrindinis uždavinys plėtojant socialinį dialogą – Dvišalės komisijos prie Trišalės Tarybos valstybiniame sektoriuje įkūrimas, kurioje bus sprendžiami klausimai, susiję su valstybės tarnautojų darbo apmokėjimu, darbo laiku bei kiti klausimai“[198]. Dvišalė valstybės tarnautojų komisija prie buvo įsteigta ir Lietuvos Respublikos trišalės tarybos sprendimu 2011 m. kovo 22 d. buvo patvirtinti jos nuostatai [199]. Tačiau nacionalinės kolektyvinės derybos iki šiol nevyksta ir nėra pasirašyta nacionalinė kolektyvinė sutartis.

Atskirai tikslinga panagrinėti VTS aukštesnio nei įstaigos lygmens kolektyvinių sutarčių klausimą, nes nuo 2016 m. sausio 1d. įsigaliojusi nauja šio teisės akto redakcija numato tam tikrų pakeitimų. 52 str. (*aut. pastaba*- buvęs 43 str.), reglamentuojantis profesinių sąjungų veiklos ypatumus, papildytas 3 dalimi, kuri nustato, kad šakos kolektyvinė sutartis yra profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kitų), atstovaujančių vienoje viešojo administravimo veiklos srityje tarnaujantiems pareigūnams, ir Vyriausybės ar jos įgaliotos

[195] VTĮ, *supra* note 1.
[196] *Ibid.*
[197] „Nacionalinė kolektyvinė sutartis juda į priekį,“ *Lietuvos rytas*, birželio 17, 2009, žiūrėta 2015 07 02, prieiga per internetą: http://lietuvosdiena.lrytas.lt/-12452525191243254364-nacionalin%C4%97-kolektyvin%C4%97-sutartis-juda-%C4%AF-priek%C4%AF.htm
[198] Irena Petraitienė, „Socialinis dialogas valstybiniame sektoriuje“, LVTPS pirmininkė, LVTPS interneto svetainė, žiūrėta 2016 03 29, prieiga per internetą: http://www.valstybestarnautojai.eu/index.php/6-naujienos/naujienos/79-socdialogasvs5
[199] „Lietuvos Respublikos trišalė taryba,“ žiūrėta 2015 09 10, prieiga per internetą: http://www.socmin.lt/lt/veikla/trisale-taryba.html

institucijos rašytinis susitarimas, kuriame nustatomos visų tos viešojo administravimo veiklos srities pareigūnų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo) ir poilsio laiko ir kitos socialinės bei ekonominės sąlygos. Vidaus reikalų įstaigos kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas, kurį pasirašo vidaus reikalų įstaigos vadovas arba vadovo įgaliotas asmuo ir pareigūnams atstovaujančios vidaus reikalų įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos ir kuriame nustatomos vidaus reikalų įstaigos pareigūnų tarnybos (darbo) ir kitos socialinės bei ekonominės sąlygos“[200]. Minimo straipsnio 8 d. taip pat nustato naują nuostata, kad „pareigūnams, kurie yra profesinių sąjungų atstovai, šakos kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas kitas tarnybos (darbo) valandų skaičius per metus profesinių sąjungų veiklai vykdyti“[201]. 9 dalis dar labiau išplečia šakos kolektyvinės sutarties galimybes- numatant, kad “šakos kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta galimybė darbo laiku organizuoti profesinių sąjungų narių susirinkimus (jiems vadovauti), naudoti profesinių sąjungų veiklai tarnybines patalpas, ryšio ir transporto priemones”[202]. Taigi akivaizdu, kad statutinėje valstybės tarnyboje, keičiant bei tobulinant svarbiausius teisės aktus stengiamasi skatinti šakos kolektyvinių derybų institutą, išplečiant potencialių derybinių sąlygų galimybes.

2016 m. vasario 12 d. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu „Dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų plano patvirtinimo“ patvirtinta, jog “2007–2013 metais vykdytų socialiniam dialogui skatinti skirtų priemonių įgyvendinimo rezultatų analizė rodo, kad Lietuvoje šakos ir teritorinės kolektyvinės sutartys nėra aktyviai pasirašomos, nesudaryta nė vienos nacionalinio lygmens kolektyvinės sutarties, imta įvairiai traktuoti kolektyvinių sutarčių šalis ir šių sutarčių turinį, ypač šakos ir teritorinio lygmens (11 punktas). Profesinės sąjungos Lietuvoje vis dar silpnai atstovaujamos, be to, pastaraisiais metais darbo teisės sistemoje įvyko daug pokyčių, keitėsi individualių ir kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, darbo santykiai tapo lankstesni, pateiktas Lietuvos Respublikos Seimui svarstymui darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis-administracinis modelis, kuriuo siekiama reformuoti visą darbo teisės, socialinio draudimo, užimtumo sistemą, veiksmų plano priemonėmis siekiama sudaryti galimybes šviesti, mokyti socialinius partnerius, ugdyti jų socialinės partnerystės gebėjimus, siekiant padėti socialiniams partneriams ir visuomenei prisitaikyti prie pasikeitusios padėties, sustiprinti socialinių partnerių derybinius gebėjimus, per visuomenės švietimą socialinio dialogo naudos ir svarbos klausimais sustiprinti profesinių sąjungų atstovavimą, paskatinti darbdavius ir darbuotojus plėtoti socialinį dialogą įmonėse, didinti jų įsitraukimą į

[200] VTS, *supra* note 65.
[201] *Ibid.*
[202] *Ibid*.

kolektyvines derybas, kurios skatintų kolektyvinių sutarčių pasirašymą, skatinti aktyvesnį profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų bei nevyriausybinių organizacijų.“[203]

Apibendrinant, šakos kolektyvinė sutartis taikoma kur kas platesniam ratui tam tikros sferos valstybės tarnautojų ir tai daro kur kas svaresnę įtaką kolektyvinei ir darbo teisei, o socialinių partnerių vaidmuo įgauna rimtesnį teisinį svorį. Įstaigos lygmens kolektyvinė sutartis taikoma tik konkrečios įstaigos darbuotojams. Reikšmingiausias, vienodas valstybės tarnautojų darbo ir socialinių garantijų gaires šalies mastu formuojantis socialinių partnerių susitarimas būtų valstybės tarnybos nacionalinė kolektyvinė sutartis. Tačiau iki šiol socialiniams partneriams nepavyko tokio susitarimo pasiekti.

[203] „2016 m. vasario 12 d. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. A1-81 dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų plano patvirtinimo,“ *supra* note 116.

3. PASIRINKTŲ KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ, SUDARYTŲ VALSTYBĖS TARNYBOJE, TURINIO ANALIZĖ

Valstybės tarnyboje pasirašomų kolektyvinių sutarčių turiniui įtaką daro ne vienas specifinis veiksnys. Istorinė valstybės tarnybos bei kolektyvinių santykių reglamentavimo raida, detalus valstybės tarnautojų statuso ir tarnybos reglamentavimas teisės aktuose, imperatyvios nuostatos, draudžiančios tartis dėl papildomų sąlygų, susijusių su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų bei valstybės pinigų fondų lėšomis, streiko rengimo ribojimai statutinėje valstybės tarnyboje bei kiti veiksniai nulemia ne tik profesinių sąjungų veiklos bei kolektyvinių sutarčių sudarymo žemą aktyvumą, tačiau ir kolektyvinių sutarčių turinio ypatybes. VTĮ 5^1 str. įtvirtina trijų lygių kolektyvines sutartis: įstaigos, šakos bei nacionalinio lygmens [204]. Nacionalinės kolektyvinės sutarties iki šiol nėra pasirašyta. Siekiant praktiškai įvertinti valstybės tarnyboje sudaromų kolektyvinių sutarčių turinį, nuostatų kokybę bei apskritai, dėl ko valstybės tarnautojai geba susitarti kolektyvinėse sutartyse, šioje darbo dalyje bus nagrinėjamos viena įstaigos kolektyvinė sutartis, dvi tam tikros teritorijos ir dvi šakos kolektyvinės sutartys.

3.1. Įstaigos kolektyvinės sutarties analizė

Pirmoji šiame darbe analizuojama kolektyvinė sutartis yra įstaigos lygmens, pasirašyta tarp ***Vilniaus teritorinės darbo biržos profesinės sąjungos (VTDB profesinė sąjunga) bei šios valstybinės įstaigos vadovo***- direktoriaus (toliau- VTDB kolektyvinė sutartis) (*Priedas Nr. 1*). Ši kolektyvinė sutartis galioja nuo 2014 m. birželio 30 d. ir yra antroji šioje įstaigoje. VTDB profesinė sąjunga atstovauja valstybės tarnautojus bei darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartį. Taigi ir kolektyvinė sutartis reglamentuoja abiejų tipų darbuotojų darbo sąlygas ir garantijas. Pažymėtina, kad šis analizuojamos kolektyvinės sutarties pavyzdys yra įdomus tuo, kad tiek VTDB profesinė sąjunga, tiek VTDB kolektyvinė sutartis yra vienintelės Lietuvos darbo biržos įstaigų sistemoje.

Pirmasis VTDB kolektyvinės sutarties skyrius reglamentuoja jos **tikslus ir galiojimo sritį**. Kaip pažymima kolektyvinės sutarties pirmame punkte, jos „tikslas yra sudaryti sąlygas darniai Vilniaus teritorinės darbo biržos (toliau- VTDB) veiklai, garantuoti darbuotojų, dirbančių pagal

[204] VTĮ, *supra* note 1.

darbo sutartį ir valstybės tarnautojų darbo, darbo užmokesčio, darbo saugos ir kitų sąlygų lygį, numatytų Lietuvos Respublikos įstatymų, bei sudaryti jiems geresnes darbo ir socialines sąlygas“. Šiame skyriuje įvardijami ir kiti bendri dalykai: pasirašančios šalys bei jų atstovai, numatomas galiojimas iki naujos sutarties pasirašymo, aptariamos svarbiausios sutartyje vartojamos sąvokos, subjektai, sutarties nutraukimas. Galima vertinti, kad tai tipinės organizacinės kolektyvinių sutarčių nuostatos.

Antrasis skyrius reglamentuoja **darbuotojų ir valstybės tarnautojų priėmimą į pareigas, perkėlimą ir atleidimą iš pareigų.** Praktiškai visos šio skirsnio nuostatos yra DK nuostatų nuorašas ir pakartotinis įtvirtinimas įsipareigojimų, kurių ir taip darbdavys turi laikytis, vadovaudamasis darbo ir tarnybos sritį reglamentuojančiais teisės aktais. Minimos VTĮ V ir IX skyrių nuostatos, DK 256 str., 129 str., 140 str., 120 str. 3 d., 127 str. 1,2,4 d., 135 str., 134 str., 47 str. Nors kolektyvinė sutartis taikoma ir valstybės tarnautojams, ir darbuotojams pagal darbo sutartį, daugiausia perrašomos DK normos neišskiriant, kaip analogiškus dalykus reglamentuoja ir VTĮ.

Trečiasis skyrius įtvirtina **darbo organizavimo** nuostatas. Nors jame nėra vien perrašomos įstatymų normos, esama ir papildomų nuostatų, tačiau jos nepakankamai konkretizuotos, suformuluotos abstrakčiai. Pavyzdžiui, esant laisvai pareigybei VTDB, prieš skelbiant viešą konkursą, apie tai informuojami VTDB valstybės tarnautojai ir darbuotojai. Šioje normoje papildomai galėtų būti detalizuota kur, kokia forma konkrečiai informuojama apie laisvas darbo vietas. Kitas pavyzdys galėtų būti nuostatos, kad VTDB darbuotojų ir valstybės tarnautojų mokymas organizuojamas pagal patvirtintą VTDB personalo ugdymo ir kvalifikacijos kėlimo programą. Išlaidas apmoka darbdavys, o administracija suteikia galimybę VTDB darbuotojams ir valstybės tarnautojams savarankiškai kelti savo kvalifikaciją. Pagirtina tai, kad įstaiga teikia tam svarbą, tačiau lieka iki galo neaišku, kokiomis priemonėmis, būdais ar veiksmais administracija suteikia tokią galimybę. Įvardyta ir dar viena abejonių kelianti nuostata, kad „vykdant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, darbdavys leidžia naudotis elektroninio pašto paslauga“. Sunku suprasti, kodėl tai yra atskirai numatyta, nes elektroninis paštas yra savaime suprantama, būtina darbo proceso priemonė. Nuostatos, kad tarnybinės nuobaudos skiriamos, skundžiamos vadovaujantis VTĮ, DK ir kitų lydimųjų teisės aktų normomis, yra ir taip akivaizdžios teisinės normos, numatytos įstatymuose. Palankia nuostata galima būtų laikyti sąlygą, kad darbo tvarką VTDB nustato vidaus tvarkos taisyklės, kurias tvirtina direktorius, suderinęs su profesine sąjunga. Aktualus darbuotojams galėtų būti ir darbdavio įsipareigojimas pirkti miesto visuomeninio

transporto mėnesinius elektroninius bilietus, atsižvelgiant į įstaigos poreikį.

IV skyriuje išdėstomos **papildomos socialinės lengvatos.** Kuo jos yra papildomos, sunku pasakyti. Mat atkartojamos DK 214 str. įtvirtintos lengvatos asmenims, auginantiems vaikus. Taigi jos ir taip yra garantuojamos įstatymo.

Atostogos aptariamos kolektyvinės sutarties V skyriuje. Išanalizavus šią dalį, taip pat tenka padaryti išvadą, kad visos nuostatos yra pakartotos perrašant DK atitinkamus straipsnius, reglamentuojančius darbuotojų atostogas. Minimas ir VTĮ, nors konkrečios nuostatos neperrašomos.

Darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojantis VI skyrius taip pat atkartoja DK normas, skirtas šiai sričiai. Papildoma, darbuotojų darbo sąlygas gerinančia nuostata galima būtų laikyti garantiją, kad „administracija, suderinusi su profesine sąjunga, kasmet organizuoja nemokamą darbuotojų ir valstybės tarnautojų skiepijimą nuo gripo, o iškilus susirgimo pavojui, ir nuo kitų infekcinių ligų“. Įdomi, tačiau sunkiai suprantama realizavimo prasme yra nuostata, sudaranti sąlygas nėščioms moterims, dirbančioms su kompiuteriais, pageidaujant dirbti be kompiuterių, mokant ne mažesnį kaip ankščiau gautas vidutinis darbo užmokestis. Šios nuostatos realų funkcionavimą sunku įsivaizduoti dėl įstaigos darbo specifikos, kuomet praktiškai visų pareigybių darbo funkcijoms atlikti yra būtinas kompiuteris bei darbas su duomenų bazėmis, elektronine dokumentacija.

Įstaigos valstybės tarnautojams ir darbuotojams pagal darbo sutartį ypatingai aktualus yra VTDB kolektyvinės sutarties VII skyrius, reglamentuojantis ir detalizuojantis **darbo apmokėjimo organizavimą**. VTDB valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sąlygas nustato VTĮ VI skyriaus nuostatos, kitų darbuotojų- DK, taip pat VTDB vidaus teisės aktai. Šioje kolektyvinės sutarties dalyje detalizuojama, kuriomis dienomis bei kokia tvarka mokamas darbo užmokestis. Įvardijama konkreti procentinė dalis nuo darbo užmokesčio, mokama už kitų darbuotojų pavadavimą jų ligos, kasmetinių, nemokamų atostogų metu, padidėjus darbų mastui, laikinai atsilaisvinus pareigybei.

Priešpaskutinis VIII-asis VTDB kolektyvinės sutarties skyrius įtvirtina **profesinės sąjungos veiklos garantijas**. Jos atkartojamos perrašant teisės aktus, bei papildomai detalizuojant. Sukonkretinama, kad profesinė sąjunga turi teisę rengti ne daugiau kaip 4 narių susirinkimus metus, darbo metu po 16 val., bei neribotai- ne darbo metu. Įtvirtinamas darbdavio įsipareigojimas nesudaryti kliūčių profesinės sąjungos narių švietimui, kvalifikacijos kėlimui, vykstant seminarams, konferencijoms ir kursams pagal švietimo programas ne daugiau kaip vieną asmenį iš kabineto, ir ne daugiau kaip 3 darbuotojus vienu metu, jei tai netrikdo ritmingos VTDB veiklos.

Tokia nuostata gali būti papildomai motyvuojanti profesinės sąjungos narius. Tačiau objektyviai įvertinti sąvoką „ritminga VTDB veikla“ yra gana sudėtinga. Darbo autorės nuomone, tokių dviprasmiškų sąvokų patartina būtų vengti arba detalizuoti išsamiau.

Paskutinis IX-asis skyrius lakoniškai nurodo, kad **individualūs darbo ginčai** nagrinėjami teisės aktų nustatyta tvarka nuolat veikiančioje darbo ginčų komisijoje prie Valstybinės darbo inspekcijos arba teisme. Jei jau atkartojama individualių darbo ginčų sprendimo tvarka, aktualu būtų paminėti ir kolektyvinių ginčų sprendimo tvarką, tačiau tai aptariamu atveju nėra padaryta.

Išanalizavus šios VTDB kolektyvinės sutarties turinį, ryškėja akivaizdi išvada, kad kolektyvinė sutartis daugiausia atkartoja jau ir taip DK, VTĮ bei kituose teisės aktuose įtvirtintas nuostatas ir darbuotojams garantuojamas teises. Vos keletas jau minėtų nuostatų nustato darbuotojų darbo sąlygas ar profesinės sąjungos garantijas detalizuojančias normas, palyginti su įteisintomis įstatymuose ir poįstatyminiuose teisės aktuose. Taip pat galima pastebėti vientisumo terminijoje trūkumą, kai vienur minimi tik darbuotojai, kitur ir darbuotojai, ir valstybės tarnautojai, nors visais atvejais turėtų būti apibendrintai minimi abiejų kategorijų darbuotojai arba sąvokų skiltyje aptartas darbuotojo apibrėžimas, apimantis abiejų tipų darbuotojus. Šioje įstaigoje dirba kur kas daugiau valstybės tarnautojų, nei pagal darbo sutartis dirbančių darbuotojų. Taigi susidaro kiek paradoksali situacija, nes kolektyvinėje sutartyje galima pastebėti pernelyg dažnai akcentuojamas tik DK nuostatas, nors VTĮ irgi reglamentuoja analogiškas valstybės tarnautojams aktualias tarnybos sąlygas. VTDB profesinės sąjungos iniciatyva kolektyviai derėtis, rengti ir susitarti dėl kolektyvinės sutarties yra pagirtina. Pats kolektyvinių derybų procesas bei jo rezultatas -VTDB kolektyvinė sutartis, neturi analogų užimtumo rėmimą įgyvendinančių įstaigų sistemoje. Todėl tokia iniciatyva neabejotinai atlieka informacinę, auklėjamąją, šviečiamąją funkciją apie kolektyvinius teisinius santykius valstybės tarnautojams bei kitiems darbuotojams. Kolektyvinė sutartis koncentruotai susistemina svarbiausią ir aktualiausią teisinę informaciją, susijusią su darbu (tarnyba), darbuotojų teisėmis ir garantijomis. Tačiau įvertinus tai, kad VTDB kolektyvinėje sutartyje vyrauja daugiausia įstatymus identiškai atkartojančios nuostatos, siūlytina tobulinti jos deklaratyvų turinį ir įtraukti daugiau papildomas garantijas nustatančių normų.

3.2. Teritorinių kolektyvinių sutarčių analizė

Šiame poskyryje analizuojamos teritorinės kolektyvinės sutartys, sudarytos valstybės tarnyboje. Šioje darbo dalyje analizuotos dvi statutinių valstybės tarnautojų teritorinės

kolektyvinės sutartys:

- Šiaulių apskrities vyriausiojo policijos komisariato ir Šiaulių apskrities VPK policijos pareigūnų profesinių sąjungų jungtinės atstovybės (toliau- Šiaulių apskrities VPK kolektyvinė sutartis) (*Priedas Nr. 2*);
- Telšių apskrities vyriausiojo policijos komisariato ir profesinių sąjungų atstovybės, sudarytos iš N. Akmenės vidaus reikalų sistemos darbuotojų profesinės sąjungos, Telšių apskrities vidaus reikalų sistemos darbuotojų profesinės sąjungos, Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinės sąjungos ir Lietuvos policijos profesinės sąjungos (toliau- Telšių apskrities VPK kolektyvinė sutartis) (*Priedas Nr. 3*);

Abi šios kolektyvinės sutartys sudarytos teritoriniu pagrindu ir taikomos tam tikros teritorijos statutiniams valstybės tarnautojams- Šiaulių bei Telšių apskrities teritorijose veikiantiems policijos pareigūnams bei komisariatų darbuotojams. VTĮ 5^1 str. nėra apibrėžta, kas yra teritorinės kolektyvinės sutarties šalys. Tačiau šio tipo sutarties požymius pateikia DK 50 str. 3 d.: „teritorinė kolektyvinė sutartis nustato tam tikrų darbo, socialinių ir ekonominių problemų, kurios turi teritorinių ypatumų, sprendimo sąlygas“[205]. Pagal DK 51 str. 3 dalį, „teritorinės kolektyvinės sutarties šalys yra toje teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje) veikiančios profesinių sąjungų ir darbo darbdavių organizacijos“[206]. Aptariamu atveju darbdavys yra Šiaulių apskrities vyriausiasis policijos komisariatas, bei Telšių apskrities vyriausiasis policijos komisariatas, kuriuos atstovauja viršininkas. Darbuotojams atstovauja atitinkamoje teritorijoje veikiančių profesinių sąjungų jungtinė atstovybė, kuri, kaip pažymima abiejų kolektyvinių sutarčių preambulėje, yra ją sudariusių profesinių sąjungų bendras junginys teritorinei kolektyvinei sutarčiai pasirašyti bei jos vykdymo kontrolei užtikrinti. Šios kolektyvinės sutartys taikomos tiek statutiniams valstybės tarnautojams, tiek darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį.

Šios teritorinės kolektyvinės sutartys pradedamos skyriumi- **„Bendrosios nuostatos“.** Šis skyrius iš esmės apibrėžia teisinius pagrindus, kuriais remdamosi šalys sudaro kolektyvinę sutartį, sąlygos, dėl kurių susitariama, sutarties tikslas, principai, kuriais vadovaujamasi, bendrieji įsipareigojimai. Bendrųjų nuostatų skyrius savo turiniu stiprina susitariančių šalių moralines nuostatas, pabrėžia susitarimo ir socialinės partnerystės naudą ne tik darbuotojams, bet ir visos

[205] DK, *supra* note 3.
[206] *Ibid*.

policijos sistemos efektyviam funkcionavimui.

Antrame skyriuje aptariama **darbuotojų karjera**. Abi kolektyvinės sutartys akcentuoja darbuotojų profesinio tobulėjimo ir kvalifikacijos kėlimo svarbą, įtvirtindamos darbdavio pareigą laikyti tai prioritetu ir pagal esamas finansines galimybes skirti tam kuo daugiau lėšų iš darbo užmokesčiui skirtų asignavimų. Įdomi nuostata ta, kad profesinės sąjungos gali teikti darbdaviui motyvuotus pasiūlymus ir rekomendacijas, dėl pageidaujamų mokymų poreikio. Autorės nuomone, šiomis nuostatomis siekiama įtvirtinti konstruktyvų abiejų šalių komunikavimą, siekiant suderinti tinkamus ir realiai reikalingus mokymus darbuotojams. VTS II-ame skyriuje labiau akcentuojama pareigūno pareiga kelti kvalifikaciją, atitikti pareigybei keliamus kvalifikacinius reikalavimus. O šiose kolektyvinėse sutartyse išreikštas darbuotojų siekis užsitikrinti deramas garantijas, jog sąlygos kelti kvalifikaciją būtų sudarytos.

III skyrius skirtas aptarti **darbuotojų atsakomybę ir skatinimą.** Nei senoje VTS redakcijoje, nei naujoje, kuri įsigaliojo nuo 2016 m. sausio 1d., pareigūnų skatinimo ar apdovanojimo procedūroje nėra konkretizuotas profesinės sąjungos dalyvavimas. Analizuojamos teritorinės kolektyvinės sutartys numato papildomas nuostatas, siekiant objektyvumo ir skaidrumo šioje srityje: profesinės sąjungos informuojamos dėl skatinimo ir apdovanojimo tvarkų rengimo ar keitimo, o šiam tikslui sudaromose komisijose, profesinės sąjungos atstovas taip pat privalo būti įtrauktas, sudarytos sąlygos teikti rekomendacijas, pastabas, pasiūlymus. Tokia nuostata, autorės nuomone, suteikia įstaigos veiklai socialinio teisingumo pojūtį, skatina darbuotojų ir vadovų tarpusavio pasitikėjimo santykius. Tiek Telšių, tiek Šiaulių apskrities VPK kolektyvinės sutartys numato papildomas nuostatas tarnybinio nusižengimo tyrimo bei nuobaudų skyrimo procedūroje, lyginant su tomis, kurios numatytos VTS. Profesinė sąjunga darbuotojo prašymu turi būti informuota apie tarnybinio nusižengimo tyrimo komisijos sudarymą, vadovui apsisprendus skirti nuobaudą- atleidimą iš pareigų, gauti tarnybinio patikrinimo (nusižengimo tyrimo) išvados kopiją. Profesinei sąjungai taip pat numatyta teisė per nustatytą terminą pateikti nuomonę dėl šios išvados, ar tarnybinės nuobaudos skyrimas nėra susijęs su darbuotojo naryste profesinėje sąjungoje. Profesinė sąjunga taip pat gali motyvuotai siūlyti vadovui panaikinti darbuotojo tarnybinę nuobaudą ankščiau laiko. Šiaulių apskrities VPK kolektyvinėje sutartyje numatyta dar viena, nušalinimą nuo pareigų konkretizuojanti nuostata, nedetalizuota įstatymuose, t. y., nušalinimo nuo pareigų trukmė turi būti įvardinta itin tiksliai- valandomis ir minutėmis. Darbo autorės nuomone, šiomis papildomomis darbuotojų skatinimą ir atsakomybę detalizuojančiomis nuostatomis gerinama darbuotojo teisinė padėtis, palyginus su ta, kurią nustato teisės aktai. Profesinei sąjungai

suteikiama teisė dalyvauti darbuotojo teisėms ir pareigoms reikšmę turinčiose procedūrose, teikti nuomonę, galinčią daryti įtaką, tinkamam vadovo sprendimui, dėl tarnybinės nuobaudos taikymo, priimti. Tai turėtų motyvuoti darbuotoją būti profesinės sąjungos nariu bei jausti papildomą saugumą kritiniais atvejais.

Darbuotojų darbo ir poilsio laikas aptartas IV-ame Šiaulių ir Telšių apskrities VPK kolektyvinių sutarčių skyriuje. Jame taip pat galima pastebėti papildomų nuostatų darbuotojų naudai. Darbo grafiko derinimas su profesine sąjunga nėra nustatytas VTS. Šiaulių apskrities VPK kolektyvinėje sutartyje tam skiriamas nemažas dėmesys. Šiame skyriuje numatyta, kad policijos įstaigos darbo (pamainos) pradžios ir pabaigos laikas derinamas su profesine sąjunga. Privalomas darbo grafiko derinimas su profesine sąjunga numatytas, pastebėjus padalinio ar atskiro darbuotojo diskriminavimo požymių, o įstaigos vadovas įpareigojamas darbo grafiką tokiu atveju tvirtinti tik išnagrinėjęs profesinės sąjungos pretenzijas. Be to, su profesine sąjunga turi būti derinami ir įstaigos vadovo įsakymai, kuomet darbuotojas negali palikti darbo vietos pertraukos pailsėti ir pavalgyti metu. Šių nuostatų pagalba profesinė sąjunga dalyvauja sąžiningai ir be diskriminacijos nustatant darbuotojų darbo grafiką.

Abi analizuojamos teritorinės kolektyvinės sutartys skiria nemažai dėmesio darbuotojų atostogų suteikimo tvarkai detalizuoti, lyginant su VTS ar DK nuostatomis, reglamentuojančiomis kasmetines ir papildomas atostogas. Įdomu tai, kad be DK 169 str. 4 d. išvardytų darbuotojų, kuriems suteikiamas prioritetas pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, paminėti darbuotojai, kurių ne tik sutuoktinės nėščios, bet ir sugyventinės (partnerės). Be to, darbuotojams, auginantiems vaikus iki 14 metų, jei jie to pageidauja ir nebus sutrikdytas nepertraukiamas policijos įstaigos darbas, suteikiama teisė pasirinkti nepertraukiamas 14 kalendorinių dienų atostogas mokinių vasaros atostogų metu. Vadovo atsisakymas suteikti atostogas pagal preliminarų atostogų grafiką arba tenkinti prašymą keisti atostogas, turi būti motyvuotas. Atskirai skiriamas dėmesys detalizuoti mokymosi atostogų suteikimo tvarką. Abiejose sutartyse numatyta galimybė mokėti atlyginimą mokymosi atostogų metu, jei studijuojama mokymosi programa yra tiesiogiai susijusi su atliekamomis darbo funkcijomis. Tam tikslui gali būti arba privalo būti sudaromas rašytinis susitarimas su darbuotoju, dėl jo įsipareigojimo tam tikrą laiką išdirbti įstaigoje. Nuostatos dėl papildomų atostogų, arba nemokamų atostogų suteikimo iš esmės atkartojamos iš DK ir kokybiškai naujų sąlygų nenustato.

V-asis abiejų teritorinių kolektyvinių sutarčių skyrius įtvirtina nuostatas dėl **darbo užmokesčio ir kitų išmokų**. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad valstybės tarnautojų darbo užmokestis

yra ypač detaliai reglamentuotas teisės aktuose. VTĮ, atitinkamos srities statutinių pareigūnų statusą reglamentuojantys statutai skirsto valstybės tarnautojus į kategorijas, reglamentuoja galimus priedus, priemokas. Valstybės tarnautojo atlyginimą visų pirma lemia ne įstaigos vadovo valia, o kategorija, kuriai priklauso pareigybė. Analizuojamos teritorinės kolektyvinės sutartys konkretizuoja mėnesio dienas, kuriomis išmokamas atlyginimas, aptaria delspinigių klausimą, esant darbo užmokesčio vėlavimui, atsiskaitymo lapelių įteikimo tvarką, iš esmės atkartodamos arba detalizuodamos DK 201, 202, 206, 207 straipsnių nuostatas. Šis skirsnis taip pat papildo VTS 60 str. 2 dalį (buvusi 52 str. 2d.), kurioje pasakyta, kad „pareigūnui, kurio materialinė padėtis sunki dėl jo paties ar jo šeimos nario ligos, šeimos nario mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra pareigūno rašytinis prašymas ir pateikti šias aplinkybes patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio pašalpa. Pareigūno, kuris mirė dėl priežasčių, nesusijusių su tarnyba, šeimos nariams išmokama 2 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio pašalpa. Šias pašalpas skiria vidaus reikalų įstaigos vadovas iš vidaus reikalų įstaigai skirtų lėšų"[207]. Abiejose kolektyvinėse sutartyse įtvirtinta papildoma darbuotojų teisėms aktuali nuostata, kad į šioms pašalpoms skirti sudarytos rekomendacinės komisijos sudėtį įeina ir profesinės sąjungos atstovas. Telšių apskrities VPK kolektyvinė sutartis numato dar vieną darbuotojams palankesnę sąlygą, palyginti su ta, kurią nustato DK: darbdavys privalo informuoti profesinę sąjungą prieš 2 mėnesius, kai ketinama nustatyti naujas darbo apmokėjimo sąlygas. Šiuo atveju DK 203 str. įpareigoja darbdavį pateikti tokią informaciją prieš vieną mėnesį[208].

Darbuotojų saugai ir sveikatai skiriama nemažai dėmesio DK bei Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Policijos veikloje, kuri yra pavojinga, darbuotojų darbo saugos ir sveikatos sąlygos ir garantijos yra ypač svarbios. Šiai sričiai aptarti skirtas analizuojamų teritorinių kolektyvinių sutarčių VI skyrius- „Darbuotojų sauga ir sveikata". Jame dar kartą akcentuojamas įstatymuose įtvirtintas darbdavio įsipareigojimas saugoti darbuotojų sveikatą, gyvybę, įgyvendinti prevencines priemones. Didžiausias dėmesys šiame skyriuje skiriamas Saugos ir sveikatos komiteto sudarymo ir veiklos garantijoms. Jo veikla grindžiama Lietuvos policijos generalinio komisaro parengtais tipiniais saugos ir sveikatos komitetų nuostatais. Analizuojamos kolektyvinės sutartys numato, kad Saugos ir sveikatos komitetas turi būti suformuojamas per 3 mėn. nuo kolektyvinės sutarties įsigaliojimo. Svarbi garantija yra ta, kad darbuotojų kolektyvo ar darbuotojų atstovų išrinkti komiteto nariai įgyja renkamojo organo nario statusą ir garantijas. Kolektyvinės

[207] VTS, *supra* note 65.
[208] DK, *supra* note 3.

sutartys taip pat įtvirtina kitas minėto komiteto veiklos garantijas: darbdavio pareigą vykdyti komiteto narių mokymus, galimybę pavestoms funkcijoms įgyvendinti skirti iki 8 val. darbo laiko per mėnesį, gauti darbo užmokestį, jei veikla efektyvi-mokėti darbo užmokesčio priedą. Pareigą darbdaviui konsultuotis su darbuotojais dėl saugos ir sveikatos užtikrinimo, kontrolės, planavimo bei minėtų komitetų steigimą numato ir DK 269 str.. Taigi dalis VI skyriaus nuostatų įtvirtina, atkartoja DK normas, dalis nuostatų tikslina, išplečia, konkretizuoja teisės aktų normas.

VII-as skyrius skirtas „**Kitoms garantijoms**“. Šio skyriaus nuostata dėl pareigūnams garantuojamos teisinės pagalbos reglamentuota VTS 58 str. (*aut. pastaba*- senos VTS redakcijos 50 str.) ir tiesiog pakartota kolektyvinėse sutartyse. Įdomi nuostata yra dėl pareigūnų nuotolinio darbo galimybės, kuri gali būti sutarta darbuotojo prašymu, įforminama darbdavio ir darbuotojo susitarimu, kuriam taikomos DK nuostatos. Tai sudaro galimybę pareigūnams pretenduoti į lankstesnio darbo formas.

Darbo (tarnybos) santykių pabaiga aptariama abiejų teritorinių kolektyvinių sutarčių VIII skyriuje, akcentuojant šiuos esminius dalykus: darbuotojo atleidimo bei atsiskaitymo su juo tvarka, darbuotojų garantijos įstaigoje vykdant reorganizavimo ar darbo organizavimo pakeitimus, bei darbuotojų prioritetiškumas likti darbe esant vienodoms teisėms tarp dviejų ar daugiau darbuotojų likti dirbti. Abiejų kolektyvinių sutarčių nuostatos iš esmės panašios bei iš dalies atkartoja VTS ar DK normas. Papildomas dėmesys atkreipiamas, kur ir kaip turi būti skelbiama ir kaip informuojami darbuotojai apie laisvas darbo vietas įstaigoje, ją reorganizuojant ar pertvarkant. Kai reikia spręsti klausimą, dėl darbuotojų prioriteto teisės likti darbe, yra sudaroma vertinimo komisija, kurios sudėtyje numatytas profesinės sąjungos atstovo dalyvavimas, kuris įstaigos veiklai suteikia skaidrumo.

Analizuojamų teritorinių kolektyvinių sutarčių IX skyrius gan išsamiai detalizuoja DK 47 str. nuostatas, skirtas **profesinės sąjungos ir darbdavio tarpusavio informavimui ir konsultavimui, profesinės sąjungos dalyvavimui darbdavio sprendimų priėmime**. Abi teritorinės kolektyvinės sutartys numato panašias nuostatas, tačiau antroji vertintina kaip išsamesnė šiuo klausimu. Ji nustato šalių pareigą sudaryti dvišalę komisiją su darbuotojų darbo sąlygomis ir socialinėmis garantijomis susijusioms problemoms spręsti, o iškilus būtinumui, netgi sudaryti Derybų komitetą iš po lygiai deleguotų abiejų šalių atstovų skaičiaus. Šiaulių apskrities VPK kolektyvinė sutartis ne rečiau kaip kartą per ketvirtį numato rinktis abiejų šalių atstovus pas Šiaulių apskrities VPK viršininką svarstyti klausimų, susijusių su darbuotojų darbo sąlygų ir garantijų pokyčiais, esama padėtimi ar problemomis, naujų teisės aktų projektų aptarimui ar kt.

aktualiems klausimams. Darbdavys taip pat įsipareigoja, rengdamas sprendimus dėl norminių teisės aktų, susijusių su esminėmis darbo sąlygomis ir socialinėmis garantijomis, pakeitimo, informuoti ir konsultuotis su profesine sąjunga. Abiejose sutartyse įtvirtinta galimybė įtraukti profesinių sąjungų atstovus stebėtojų ar narių teisėmis į darbdavio sudaromas patariamąsias komisijas ir darbo grupes, apie jų sudarymą skelbiant policijos intranete. Įtvirtinami darbdavio įsipareigojimai per 14 d. d. suteikti profesinėms sąjungoms jų prašomą informaciją apie darbo, ekonominius ir socialinius klausimus. Atkreipiamas dėmesys į konsultavimąsi bei profesinės sąjungos informavimą, esant darbovietės struktūriniams pertvarkymams, grupiniams atleidimams. Numatytos ir tokios profesinės sąjungos pareigos, kaip darbdavio informavimas per 3 d. d. apie valdymo organų pasikeitimus, socialinė ir emocinę padėtį Lietuvos policijoje. Galima daryti išvadą, kad informavimo ir konsultavimo procedūroms šiose teritorinėse kolektyvinėse sutartyse skirtas išties didelis dėmesys. Būtent nuo socialinio dialogo intensyvumo priklauso socialinės partnerystės lygis bei efektyvumas.

Šiaulių bei Telšių apskričių VPK kolektyvinių sutarčių X skyrius, reglamentuojantis **profesinės sąjungos veiklos garantijas bei jos narių socialines garantijas**, yra beveik identiški tarpusavyje ir gana išsamiai detalizuojantys profesinių sąjungų teisę vykdyti savo funkcijas, rengti susirinkimus, naudojantis tarnybinėmis patalpomis darbuotojų darbo laiku, paliekant darbo užmokestį. Kartu mainais išlaikomas įsipareigojimų balansas, numatant pareigą profesinei sąjungai deramai iš anksto informuoti įstaigos vadovą, apie šiuos profesinės sąjungos veiklos poreikius. Šis skyrius yra pažangus tuo, kad reglamentuoja profesinės sąjungos teises, kurios dar nebuvo numatytos tuo metu galiojusiame VTS, kurio 45 str. 3 punktas draudė organizuoti profesinių sąjungų narių susirinkimus darbo laiku, naudoti profesinių sąjungų veiklai tarnybines patalpas, ryšio ir transporto priemones be vidaus reikalų įstaigos vadovo sutikimo[209].

Paskutiniai analizuojamų teritorinių kolektyvinių sutarčių XI bei XII skyriai aptaria organizacines **sutarties vykdymo, pakeitimo ir nutraukimo bei kitas baigiamąsias nuostatas**, kurios iš esmės atitinka DK standartines normas dėl kolektyvinių sutarčių turinio bei jas išsamiau detalizuoja. Įtvirtinama šalių pareiga, nustačius kolektyvinės sutarties nevykdymo arba netinkamo vykdymo faktą, per 3 d. d. apie tai informuoti kitą sutarties šalį bei per 10 d. d. vienos iš šalių reikalavimu organizuoti pasitarimą nesutarimams aptarti ir pašalinti. Nesutarus, toliau ginčai sprendžiami DK nustatyta tvarka. Numatoma, kad sutarties sąlygos gali būti keičiamos raštišku

[209] „Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas," nebegaliojanti redakcija, žiūrėta 2016 03 15, prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=463801&p_tr2=2

abiejų šalių susitarimu. Baigiamosiose nuostatose aptariami darbuotojų informavimo apie kolektyvinės sutarties sudarymą būdai. Šių skirsnių nuostatos yra aktualios ir svarbios kolektyvinės sutarties galiojimui, keitimui bei nutraukimui tinkamai įteisinti.

Apibendrinant tai, kas išanalizuota, darytina išvada, kad Šiaulių bei Telšių apskrities VPK teritorinės kolektyvinės sutartys parengtos vadovaujantis panašia tipine forma, individualizuojant nuostatas pagal atitinkamos apskrities profesinių sąjungų ir darbdavių atstovų poreikius. Sutartys iš esmės remiasi Policijos šakos kolektyvinės sutarties nuostatomis bei jas detalizuoja pagal konkrečios teritorijos policijos padalinių veiklos poreikius. Šiose kolektyvinėse sutartyse didesnis dėmesys skiriamas procedūrinių, organizacinių, informacinių nuostatų aptarimui. Jose vengiama deklaratyvaus įstatymų perrašinėjimo, stengiamasi atkreipti dėmesį į svarbiausius policijos veikloje aspektus. Tačiau pasigendama konkretesnių materialinių nuostatų. Teritorinėse kolektyvinėse sutartys nepasisakyta dėl valstybės tarnautojų mokymo ir kompetencijos kėlimo skatinimo bei finansavimo, neaptarti aspektai dėl darbo apmokėjimo pavaduojant kitą valstybės tarnautoją, nėra nuostatų, aptariančių darbo apmokėjimą padidėjus darbo krūviui.

3.3. Šakos kolektyvinių sutarčių analizė

Remiantis 2014-2015 m. SADM Socialiniu pranešimu[210], vienintelę karjeros valstybės tarnautojų šakos kolektyvinę sutartį sudarė Socialinio draudimo darbuotojų profesinės sąjungos ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba, likusios šakos kolektyvinės sutartys sudarytos statutinių valstybės tarnautojų. Taigi atsižvelgiant į tai, darbo autorės manymu, aktualu paanalizuoti būtent šiuos du šakos kolektyvinių sutarčių pavyzdžius, siekiant išsiaiškinti jų turinio ypatumus:

- Socialinio draudimo darbuotojų profesinės sąjungos ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos (*Priedas Nr. 4*).
- Lietuvos policijos šakos kolektyvinė sutartis pasirašyta tarp Policijos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos ir Lietuvos policijos pareigūnų profesinių sąjungų jungtinės atstovybės (*Priedas Nr. 5*).

Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo šakos kolektyvinė sutartis pasirašyta 2015 m. kovo 23 d. Analizuojamu atveju, valstybei atstovauja Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau- Fondo valdyba), kuri

[210] „Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Socialinis pranešimas 2014-2015 m.," *supra* note 120, p. 17.

įgaliota Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. vasario 18 d. nutarimu Nr. 149 „Dėl įgaliojimų pasirašyti Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo šakos kolektyvinę sutartį veikimo“. Fondo valdybai atstovauja jos direktorius, veikdamas pagal Fondo valdybos nuostatus. Fondo valdybos įstaigų darbuotojams atstovauja Socialinio draudimo darbuotojų profesinė sąjunga. Ši kolektyvinė sutartis pradedama nuo iškilmingos preambulės, kurioje deklaruojami principiniai strateginiai sutarties tikslai ir, kuriais vadovaujantis pasirašoma ir vykdoma kolektyvinė sutartis.

Ši šakos kolektyvinė sutartis sudaryta iš aštuonių skyrių. I skyriuje „**Bendrosios nuostatos**“ gana aiškiai ir glaustai apibrėžtos pagrindinės svarbiausios vartojamos sąvokos, tikslas, principai bei esminiai sutarties šalių įsipareigojimai. Sutartis taikoma tiek valstybės tarnautojams, tiek darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį.

II skyriuje apibrėžiamas **profesinės sąjungos dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmime**. Tai labai svarbus skyrius. Jame aiškiai ir konkrečiai išvardintos net 8 komisijos, į kurių sudėtį profesinės sąjungos pageidavimu, gali būti deleguojamas jos atstovas. Tai konkursų komisija į konkursines pareigas į valstybės ar savivaldybės įmones, tarnybinio nusižengimo vertinimo, pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas konkursų, tarnybinės veiklos vertinimo, darbo krūvių normatyvinio tyrimo, profesinės sąjungos narių skundų nagrinėjimo, darbo saugos ir sveikatos vertinimo, valstybės tarnautojų prašymo dirbti kitą darbą svarstymo bei nelaimingų atsitikimų tyrimo komisijos. Šių komisijų yra kur kas daugiau, nei numato VTĮ. Šiame skyriuje įtvirtintas darbdavio įsipareigojimas, apie naujai formuojamas komisijas informuoti profesinę sąjungą sutartyje numatytu būdu, o pastarajai- atsakyti darbdaviui dėl deleguojamo nario per ne mažiau nei 10 d. d.

Nemažai dėmesio aptariamoje šakos kolektyvinėje sutartyje skiriama detalizuoti šalių taikomas **informavimo ir konsultavimo procedūras**. Pagal sutarties III skyriaus 11 punktą, darbdavys nepažeisdamas Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo ir kitų teisės aktų reikalavimų, per 10 d. d. nuo profesinės sąjungos prašymo pateikimo dienos, pateikia informaciją prašomu klausimu, pvz., įstaigos plėtros ir pertvarkymo planus, darbuotojų užimtumą bei darbo užmokestį, saugą ir sveikatą darbe, numatomus darbo organizavimo pakeitimus. Ši kolektyvinės sutarties nuostata įtvirtina ir detalizuoja DK 47 str. įvardytas profesinių sąjungų informavimo ir konsultavimo teises. III skyriaus 12 punktas numato darbdavio pareigą sudaryti sąlygas intraneto svetainėje skelbti informaciją apie profesinės sąjungos veiklą. Tai svarbi garantija, leidžianti profesinei sąjungai viešinti nuveiktus darbus, taip pritraukti daugiau narių bei stiprėti kaip institucijai. Šio skyriaus 13 punktas numato darbdavio ir profesinės sąjungos tarpusavio derinimąsi ir darbuotojų skatinimo, apdovanojimo, mokymo organizavimo tvarkos, mokymo ir kvalifikacijos

tobulinimo planui rengti. Nustatomas 30 d. d. terminas pasiūlymams apsvarstyti. Jeigu yra nesutarimų, šiame punkte aiškiai įvardijama, kad privalo būti pasirašytas protokolinis sprendimas tarp darbdavio ir profesinės sąjungos. Darbuotojų teisių saugai labai svarbios yra ir šio skyriaus nuostatos, dėl konsultavimosi grupinio atleidimo bei įstaigos reorganizavimo ar likvidavimo atvejais. Numatyti konkretūs terminai: konsultacijos pradedamos ne vėliau kaip prieš 4 mėnesius iki dokumentų pateikimo Vyriausybei ir baigiamos ne vėliau kaip prieš mėnesį iki sprendimo priėmimo, dėl darbo organizavimo ar esminių darbo sąlygų pakeitimo, jei tai palies bent 5 proc. Fondo valdybos darbuotojų. Dėl grupės darbuotojų atleidimo profesinė sąjunga informuojama prieš 6 mėn.. Šiais atvejais, bendrų darbdavio ir profesinės sąjungos konsultacijų eiga protokoluojama ir pasirašoma. Konkrečių terminų nustatymas, darbuotojų procentinės dalies apibrėžimas rodo susitariančių šalių atsakingą požiūrį į svarbiausius darbuotojų socialinės, ekonominės padėties pokyčius.

Šiame skyriuje numatyta ir daugiau sąlygų, susijusių su tarpusavio informacijos keitimusi, pvz., profesinė sąjunga informuoja darbdavį apie socialinę, emocinę padėtį kolektyve, šalys keičiasi informacija apie visuotinių renginių organizavimą, seminarus, konferencijas Fondo valdybos darbuotojams aktualiais ekonominių, socialinių, darbo garantijų klausimais, numato šalių tarpusavio informavimo būdus elektroniniu paštu. Visos šios nuostatos skirtos plėtoti socialinį dialogą, geranoriškam tarpusavio komunikavimui, švietimui bei tobulėjimui socialinės partnerystės srityje.

IV-asis kolektyvinės sutarties skyrius įtvirtina Fondo administravimo įstaigų darbuotojų **tarnybos ir darbo ypatumus**. Be kolektyvinėms sutartims įprastų sąlygų, konkretizuojančių ar atkartojančių teisės aktus, esama ir keletas konkrečių papildomų nuostatų. Pvz., numatytas specifinis priemokų reglamentavimas esant kito darbuotojo pavadavimui. Sutartyje susitariama, kad priemokos teisės aktų nustatyta tvarka mokamos pavaduojant tik atvejais, kai darbe nesančiam darbuotojui nemokamas darbo užmokestis (pvz. dėl ligos, nemokamų atostogų). Sutartyje nenumatoma darbo užmokesčio priemoka už pavadavimą kasmetinių atostogų metu. Gana svarbus ir šio skyriaus 26 punktas, kuris be atvejų, numatytų DK, kai mažinamas Fondo valdybos administravimo įstaigų darbuotojų skaičius, esant vienodai kompetencijai ir kvalifikacijai, numato papildomas dvi pirmenybės likti darbe darbuotojų kategorijas: darbuotojai, kurie turi ne mažiau kaip 10 metų darbo stažą Fondo administravimo įstaigose, išskyrus įgijusius teisę į senatvės pensiją arba ją gaunančius (nekalbama apie nepertraukiamą stažą) bei darbuotojai, kurie augina neįgalų vaiką arba vieni augina vaikus (įvaikius) iki 18 m. (DK nustato iki 16 m.). Tuo tarpu darbuotojų kvalifikacijos kėlimui

darbdavys įsipareigoja skirti ne mažiau kaip 1 procentą darbo užmokesčiui nustatytų asignavimų. Šia nuostata iš esmės garantuojama minimali šioms reikmėms skirtina lėšų suma.

V-ame kolektyvinės sutarties skyriuje, kuris reglamentuoja Fondo administravimo įstaigų darbuotojų **darbo ir poilsio laiką**, dėmesys teikiamas darbuotojų šeiminiams įsipareigojimams. Be tipinių, įstatymus pakartojančių ar detalizuojančių nuostatų viršvalandžių ar kasmetinių atostogų klausimais, nustatoma pirmumo teisė pasirinkti kasmetinių atostogų laiką nėščioms darbuotojoms, auginantiems ikimokyklinio amžiaus vaikus ar vaikus, kurie mokosi pagal vidurinio ugdymo programą ir pagal formaliojo profesinio mokymo programą pirmajai kvalifikacijai įgyti. Tokiems darbuotojams turi būti sudaromos galimybės atostogauti moksleivių atostogų metu.

Darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančiame VI-ame skyriuje akcentuojamas ir įstatymuose įtvirtintas darbdavio įsipareigojimas, sudaryti darbuotojams saugias ir sveikas darbo sąlygas. Įdomesnė nuostata yra dėl darbdavio pareigos saugos ir sveikatos būklės, mikroklimato analizės, planavimo, priemonių organizavimo ir kontrolės klausimais konsultuotis su profesine sąjunga ne rečiau kaip kartą per metus. Šios konsultacijos privalo būti baigiamos tarp abiejų šalių pasirašant protokolinį sprendimą. Ši nuostata skatina rimtai žiūrėti įstaigų administracijas į darbuotojų saugą ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas bei atsakingai atsižvelgti į socialinį partnerį- profesinę sąjungą.

VII-ame skyriuje, įtvirtinančiame **profesinės sąjungos veiklos garantijas**, pakartojamos teisės aktuose jau įtvirtintos profesinių sąjungų garantijos- dėl veiklos ir pareigų atlikimo darbo metu, patalpų, veiklai reikalingų darbo priemonių, laisvų dienų narių švietimui suteikimo bei darbdavio pareigos gauti profesinės sąjungos sutikimą, siekiant atleisti jos valdymo organo narį, nesant darbuotojo kaltės.

VIII skyriaus **baigiamosiose nuostatose** detalizuojamos organizacinės sąlygos, dėl kolektyvinės sutarties įsigaliojimo, nutraukimo, skelbimo, kurios yra gana tipinės kolektyvinėms sutartims. Svarbi šio skyriaus dalis yra normos, skirtos įsipareigojimų kontrolei: nustatoma, kad šalys vieną kartą per metus iki kovo 31 d. organizuoja dvišalį susitikimą sutarties vykdymo klausimams aptarti, kuris protokoluojamas sprendimu, o profesinė sąjunga ne rečiau kaip kartą per metus iki balandžio 30 d. atsiskaito apie sutarties vykdymą narių konferencijoje, ir kt.

Apibendrintai įvertinus šią Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo šakos kolektyvinę sutartį, svarbu pasakyti, kad sutartyje matyti pastangos bereikalingai nekartoti norminių teisės aktų nuostatų, labiau koncentruotis į jų detalizavimą, konkretinimą. Esama nemažai normų, kuriomis įtvirtinamas profesinės sąjungos dalyvavimas darbdaviui priimant svarbius įstaigos

darbuotojams sprendimus, kuriant mechanizmus ir konkrečius veikimo būdus. Nemažai dėmesio skiriama socialinės partnerystės vertybėms įtvirtinti, bendroms socialinio dialogo gairėms formuoti, puoselėti darbuotojų (tarnautojų) šeimines vertybes, kaip valstybės egzistavimo pagrindą. Turint omeny, kad tai pirma šakos kolektyvinė sutartis karjeros valstybės tarnyboje, iniciatyva be abejo vertintina teigiamai, nes formuoja tam tikras gaires kolektyvinėms deryboms įstaigos lygmeniu plėtotis. Kita vertus, autorės nuomone, nesunku pastebėti, kad šioje šakos kolektyvinėje sutartyje nėra skirta atskiro skyriaus darbo užmokesčiui ir išskirtiniam su juo susijusių socialinių garantijų aptarimui. Finansinius įsipareigojimus įtvirtinančių nuostatų nedaug ir kituose skyriuose. Pavyzdžiui, kvalifikacijos kėlimui įsipareigojama skirti minimalią galimą ribą, t. y. 1 proc. Didžiausia VTĮ 37 str. nustatyta galima riba yra 5 proc. Kvalifikacijos kėlimas labai svarbus valstybės tarnautojams, ne tik dėl jų tarnybinės kompetencijos tobulinimo, bet ir socialinio dialogo kompetencijų ugdymo. Taip pat, autorės nuomone, Socialinio draudimo darbuotojų šakos kolektyvinėje sutarties 24 punktas numato apmokėjimą už papildomą darbą pavaduojant kitą darbuotoją, tik kai pastarajam nemokamas darbo užmokestis. Autorės nuomone, tai nėra socialiai teisinga nuostata, nes pavaduojančiam darbuotojui darbo krūvis neišvengiamai didėja, nepriklausomai nuo to, ar pavaduojamas darbuotojas atostogauja, serga ar nedirba dėl kitų priežasčių ir ar jam nesant darbe mokamas darbo užmokestis.

Antrasis analizuojamas kolektyvinis susitarimas yra ***Lietuvos policijos šakos kolektyvinė sutartis***, pasirašyta 2014 m. liepos 18 d. tarp valstybei atstovaujančio Policijos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, kuris įgaliotas 2014 m. liepos 16 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 689, ir Lietuvos policijos pareigūnų profesinių sąjungų jungtinės atstovybės. Pagal šią šakos kolektyvinę sutartį, darbuotojas- tai policijos įstaigų pareigūnas, karjeros valstybės tarnautojas ar darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį. Pažymėtina, kad ši sutartis pasirašyta vadovaujantis senesnės redakcijos VTS, galiojusiu iki 2015 m. gruodžio 31d.

Kaip ir visos kolektyvinės sutartys, ši sutartis prasideda skyriumi „**Bendrosios nuostatos**“, kuriame įvardijami sutarties tikslai, principai, bendrieji šalių įsipareigojimai, aptariamas sutarties taikymas ir profesinių sąjungų atstovavimas.

Svarbus ir aktualus profesinių sąjungų ir darbdavio tarpusavio komunikavimui yra antrasis skyrius- „**Konsultacijos, keitimasis informacija, profesinės sąjungos dalyvavimas darbdaviui priimant sprendimus**“, kuris įtvirtina ir detalizuoja DK 47 str. įvardytas profesinių sąjungų informavimo ir konsultavimo teises. Šalys įsipareigoja keistis disponuojama informacija esant kitos šalies prašymui, į kurį atsakoma standartiškai per 10 d. d. arba periodiškai (pvz. darbdavys

informuoja apie įstaigos finansinę padėtį, išklauso pasiūlymus, profesinė sąjunga informuoja darbdavį apie emocinę, socialinę situaciją darbuotojų kolektyve, per 3 d. d. pateikia informaciją darbdaviui apie narių pasikeitimus, abi šalys keičiasi informacija dėl renginių, seminarų darbuotojų darbo sąlygų ir teisių saugos klausimais, ar svarstant ypatingai svarbius darbuotojų teisėms įtakos turinčius klausimus, teisės aktų pakeitimus). Šalys įsipareigoja steigti specifinius valdymo ir derybų komitetus, į kuriuos deleguoja proporcingą atstovų skaičių, ir kurių reglamentus tvirtina Policijos generalinis komisaras. Valdymo komitetas gali patarti ir teikti rekomendacijas profesinėms sąjungoms iškilusioms problemoms spręsti. Derybų komitetas sprendžia problemas, iškilusias dėl darbuotojų darbo sąlygų ir socialinių garantijų. Analogiški komitetai gali būti steigiami ir įstaigos lygmeniu. Šiame skyriuje taip pat akcentuojama DK 47 str. 4 d. nuostata, dėl darbdavio pareigos konsultuotis esant įstaigos pertvarkymams, grupiniams darbuotojų atleidimams. Iš esmės, šio skyriaus nuostatos gana tipiškos ir būdingos kolektyvinėms sutartims.

Darbuotojų tarnybos (darbo) ypatumai, kaip tam tikros gairės žemesnio lygmens kolektyvinėms sutartims, aptariami III skyriuje. Šis skyrius pradedamas svarbiomis nuostatomis, kurios skirtos skatinti darbuotojų tarnybos (darbo) kokybę. Šalys įsipareigoja siekti, kad policijos įstaigos sutaupytos darbo užmokesčio fondo lėšos būtų skirtos darbuotojų motyvacijai didinti. Prioritetas skiriamas atlyginimui už papildomai atliekamą darbą. Taip pat siekiama darbuotojų skatinimo ir apdovanojimo sistemos skaidrumo, numatant, kad apie skatinimo ir apdovanojimo tvarkų aprašų rengimą informuojamos profesinės sąjungos ir netgi įtraukiamos į kūrimo procesą. Kaip jau analizuota teritorinėse policijos kolektyvinėse sutartyse, šiomis šakos kolektyvinės sutarties gairėmis vadovaujamasi steigiant komisijas įstaigų lygmeniu. Be kita ko, šakos kolektyvinė sutartis akcentuoja ir pareigūnų tarnybos specifikai aktualias nuostatas, tokias kaip materialinės atsakomybės sutarčių ir tvarkos derinimas su profesinėmis sąjungomis, atitinkamų transporto priemonių draudimas KASKO draudimu. Nemažai dėmesio skiriama aptarti tarnybinio patikrinimo procedūras, kai sprendžiamas pareigūno tarnybinės atsakomybės klausimas. Esant darbuotojo prašymui, profesinė sąjunga apie tai gali būti ne tik informuota, bet ir teikti išvadas ar net motyvuotą siūlymą panaikinti darbuotojo tarnybinę nuobaudą ankščiau laiko. Kaip parodė prieš tai analizuotų teritorinių kolektyvinių sutarčių pavyzdžiai, šios nuostatos perkeliamos į žemesnio lygmens kolektyvines sutartis, papildomai jas detalizuojant.

Šiame skyriuje esama ir VTS deklaratyviai atkartojančių nuostatų, dėl atsiskaitymo su darbuotoju atleidimo dieną, dėl darbuotojo išėjimo iš darbo savo noru (senos redakcijos VTS 55 bei 58 str., analogiški naujos redakcijos VTS 64 bei 69 str.), dėl darbuotojų garantijų įstaigoje vykdant

reorganizavimo ar darbo organizavimo pakeitimus. Papildomas dėmesys atkreipiamas detalizuojant, kur ir kaip turi būti skelbiama ir kaip informuojami darbuotojai apie laisvas darbo vietas įstaigoje, ją reorganizuojant ar pertvarkant. Esant dviem ar daugiau darbuotojų, konkuruojančių dėl vienodos teisės likti darbe, šiam klausimui spręsti yra sudaroma vertinimo komisija, kurios sudėtyje numatytas profesinės sąjungos atstovo dalyvavimas. Tokia nuostata neabejotinai stiprina darbuotojų garantijas skaidriai ir sąžiningai taikyti prioritetus likti darbe. Šiomis gairėmis vadovaujamasi ir jos įrašomos ir į teritorines kolektyvines sutartis. Dėl taikinimo komisijos sudarymo ginčams spręsti (DK 73 str.) bei teisinių konsultacijų pareigūnui teikimo potencialiai viršijus tarnybinės rizikos ribas (senos redakcijos VTS 50 str., naujos redakcijos VTS 58 str.) atkartojamos teisės aktų normos.

Vertingų nuostatų galima aptikti šios šakos kolektyvinės sutarties IV skyriuje- „**Kvalifikacijos tobulinimas ir karjera**“. Įtvirtinamas ne tik bendro pobūdžio įsipareigojimas įtraukti profesines sąjungas rengiant kvalifikacijos tobulinimo planus, darbuotojams nuolat kelti savo kvalifikaciją. Tačiau taip pat akcentuojama, jog į policijos įstaigų vadovų kvalifikacijos programas turi būti įtraukiamos su profesinėmis sąjungomis suderintos temos apie socialinę partnerystę, o į vadovų rezervo ugdymo programas- temos, susijusios su darbuotojų darbo, socialinių ir ekonominių interesų gynimu ir socialine partneryste. Minėtos kolektyvinės sutarties nuostatos labai aktualios ir vertintinos ypatingai teigiamai.

Nuostatos apie **darbuotojų darbo ir poilsio laiką** gana detaliai reglamentuotos VTS. Šios kolektyvinės sutarties V skyrius šiek tiek detalizuoja, tačiau daugiausia atkartoja iki 2015 m. gruodžio 31 d. galiojusios minėto specialaus įstatymo redakcijos normas dėl darbo ir poilsio laiko. Naujos redakcijos VTS panašiai reglamentuoja šiuos klausimus. Tačiau pastebėtina, kad pagal naujojo VTS 41 str. 4 dalį, „šakos kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta žalos, padarytos pareigūnui nutraukiant jo kasmetines atostogas, atlyginimo tvarka”[211]. Kadangi analizuojama šakos kolektyvinė sutartis sudaryta iki įsigaliojant naujos redakcijos VTS, ši nuostata deja dar nerealizuota šakos kolektyvinėje sutartyje, tačiau galėtų būti derybų klausimu ateityje.

Darbuotojų saugai ir sveikatai skiriama nemažai dėmesio DK bei Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. O kaip jau minėta analizuojant teritorines kolektyvines sutartis, policijos veikloje, kuri yra pavojinga, darbuotojų darbo saugos ir sveikatos sąlygos ir garantijos yra ypač svarbios. Šiai sričiai aptarti skirtas Policijos šakos kolektyvinės sutarties VI skyrius- „Sauga ir sveikata darbe“. Jame dar kartą pabrėžiamas įstatymuose jau įtvirtintas darbdavio įsipareigojimas saugoti darbuotojų sveikatą, gyvybę, įgyvendinti prevencines priemones, sudaryti sąlygas

[211] VTS, *supra* note 65.

darbuotojams pailsėti pertraukos metu ir pan. Didžiausias dėmesys šiame skyriuje skiriamas Centrinės saugos ir sveikatos komisijos įsteigimui. Darbdavys tvirtina jos sudėtį bei darbo reglamentą, suderinęs su profesine sąjunga. Komisija rengia ir tvirtina tipinius darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų nuostatus, inicijuoja šių komitetų įsteigimą įstaigose. Apie minėtus komitetus gana išsamiai pasisakoma analizuotose teritorinėse policijos kolektyvinėse sutartyse. Saugos ir sveikatos komitetas turi būti suformuojamas per 3 mėn. nuo kolektyvinės sutarties įsigaliojimo. Svarbi garantija yra ta, kad darbuotojų kolektyvo ar darbuotojų atstovų išrinkti komiteto nariai įgyja renkamojo organo nario statusą ir garantijas. Šakos kolektyvinė sutartis taip pat įtvirtina kitas minėto komiteto veiklos garantijas: darbdavio pareigą vykdyti komiteto narių mokymus, galimybę pavestoms funkcijoms įgyvendinti skirti iki 8 val. darbo laiko per mėnesį, už kurias mokamas darbo užmokestis, jei veikla efektyvi- mokėti darbo užmokesčio priedą. Visos šios nuostatos perkeliamos ir detalizuojamos teritorinėse kolektyvinėse sutartyse. Pažymėtina, kad pareigą darbdaviui konsultuotis su darbuotojais dėl saugos ir sveikatos užtikrinimo, kontrolės, planavimo bei minėtų komitetų steigimą numato ir DK 269 str.. Taigi dalis VI skyriaus nuostatų vis tik atkartoja DK nuostatas, dalis nuostatų tikslina, išplečia, konkretizuoja teisės aktų nuostatas.

Profesinės sąjungos veiklos garantijos ir jos narių socialinės garantijos nustatytos VII skyriuje. Pažymėtina, kad naujasis VTS, įsigaliojęs nuo 2016 m. sausio 1d. nustato palankesnes sąlygas profesinių sąjungų veiklai vidaus reikalų sistemos įstaigose, nei tai nustatė senos redakcijos VTS, galiojęs iki 2015 m. gruodžio 31d. Ši šakos kolektyvinė sutartis buvo pasirašyta dar negaliojant šiems pakeitimams, tačiau savo nuostatomis jau buvo pažangesnė, nei tuo metu galiojantis teisinis reguliavimas. Pvz., senos redakcijos VTS 45 str. 3 p. draudė organizuoti profesinių sąjungų narių susirinkimus darbo laiku, naudoti profesinių sąjungų veiklai tarnybines patalpas, ryšio ir transporto priemones be vidaus reikalų įstaigos vadovo sutikimo[212]. Tačiau ši šakos kolektyvinė sutartis jau numatė palankesnes sąlygas šiuo klausimu. Jos 67 punktas nustato, kad „profesinė sąjunga gali organizuoti savo narių ar (ir) kitų darbuotojų susirinkimus darbo metu tik apie tai ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas informavusi policijos įstaigos vadovą ir gavusi jo sutikimą“. Tokia pareiga taikoma net ir tuo atveju, jei minėti susirinkimai organizuojami ne darbo metu, tačiau policijos įstaigos patalpose. Profesinėms sąjungoms taip pat leidžiama naudotis patalpomis, infrastruktūra susirinkimų metu. Dar daugiau, pagal sutarties 68 punktą, policijos įstaigos vadovui ir profesinėms sąjungoms susitarus, profesinės sąjungos nariams sudaromos sąlygos darbo metu dalyvauti profesinės sąjungos nariams rengiamuose kvalifikacijos tobulinimo

[212] „Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas,“ nebegaliojanti redakcija, *supra* note 209.

renginiuose už policijos įstaigos ribų. Pagal 66 punktą, profesinės sąjungos kompetencijai priklausantiems reikalams spręsti netgi suteikiama galimybė naudotis nemokamomis atostogomis. Pagal senos redakcijos VTS 44 str. 4 dalį, „pareigūnai, kurie yra profesinių sąjungų atstovai, turi teisę dalyvauti sprendžiant pareigūnų profesinius, ekonominius bei socialinius klausimus, taip pat profesinių sąjungų organizacinėje veikloje. Tam skiriama iki 10 valandų tarnybos (darbo) laiko per mėnesį ir už šį laiką mokamas darbo užmokestis"[213]. Tokia garantija numatyta ir šakos kolektyvinėje sutartyje. Be to sutartis įtvirtina, kad profesinei sąjungai, viršijančiai 20 procentų atstovaujamų darbuotojų, suteikiamos patalpos savo veiklai vykdyti. Atkreiptinas dėmesys, kad nuo 2016 m. sausio 1d. galiojančiame naujos redakcijos VTS nebėra draudimo darbo metu organizuoti profesinių sąjungų narių susirinkimus darbo metu ir naudotis tarnybinėmis patalpomis bei priemonėmis. Šio statuto 52 str. 9 d. tai leidžiama nustatyti būtent šakos kolektyvine sutartimi. Be to, jo 52 str. 8 d. numato, kad "pareigūnams, kurie yra profesinių sąjungų atstovai, šakos kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas kitas tarnybos (darbo) valandų skaičius per metus profesinių sąjungų veiklai vykdyti"[214]. Taigi ateityje šį klausimą bus galima palankiau sureguliuoti šakos kolektyvinėje sutartyje.

Policijos šakos kolektyvinė sutartis užbaigiama skyriumi „**Baigiamosios nuostatos***",* kuris įtvirtina įstatymų reglamentuojamas standartines normas, dėl sutarties įsigaliojimo, paskelbimo, atsiskaitymo už vykdymą bei nesutarimų sprendimo. Atkreiptinas dėmesys, kad dėl šios sutarties įsigaliojimo nuo įregistravimo SADM, Vilniaus apygardos administraciniame teisme buvo iškelta byla, kurioje nurodoma, kad SADM 2014 m. rugpjūčio 6 d. priėmė sprendimą registruoti Lietuvos policijos šakos kolektyvinę sutartį. Ieškovė teigė, kad šią kolektyvinę sutartį sudarė kitos Lietuvos policijos pareigūnus atstovaujančios profesinės sąjungos, pareiškėjai nedalyvaujant, todėl sutartis sudaryta pažeidžiant nustatytą sudarymo tvarką. Teismas padarė išvadą, kad pareiškėja kelia ginčą dėl kolektyvinių darbo santykių, kuris spręstinas DK X skyriuje nustatyta tvarka , o šio skyriaus 71 str. nustatyta, kad kolektyvinius darbo ginčus nagrinėja taikinimo komisija ar darbo arbitražas arba vienos iš kolektyvinio darbo ginčo šalių reikalavimu kolektyvinis darbo ginčas turi būti nagrinėjamas pasitelkiant tarpininką. SADM 2014 m. rugpjūčio 6 d. atliktas Lietuvos policijos šakos kolektyvinės sutarties įregistravimas šiuo atveju yra išvestinis reikalavimas ir nesukelia pareiškėjai teisinių pasekmių. Skundas buvo atmestas.[215]

---

[213] „Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas," nebegaliojanti redakcija, *supra* note 209.
[214] VTS, *supra* note 65.
[215] „Vilniaus apygardos administracinio teismo byla Nr. I-9696-473/2014," žiūrėta 2016 03 24, prieiga per internetą: http://eteismai.lt/byla/234456484347779/I-9696-473/2014?word=premija%20įsakymas%20kolektyvinę%20sutartį

Apibendrinant tai, kas išanalizuota Policijos šakos kolektyvinėje sutartyje, šią vieną, iš dar nedaugelio iniciatyvų kurti šakos kolektyvinį dialogą, galima vertinti teigiamai. Kolektyvinėje sutartyje stengiamasi įtvirtinti pamatines, principines nuostatas dėl kolektyvinių santykių statutinėje valstybės tarnyboje. Joje nemažai nuostatų, suteikiančių galimybes profesinėms sąjungoms gana aktyviai dalyvauti darbdavio sprendimų priėmimo, darbo organizavimo procedūrose, darbuotojų kvalifikacijos kėlime, įvairių komitetų, komisijų sudarymo būdu. Visa tai yra socialinio dialogo plėtojimo būdai, socialinės partnerystės formos. Tačiau lieka neaišku, ar naryste gausybėje komisijų profesinės sąjungos geba realiai pasinaudoti, ar jų dalyvavimo įvairiose procedūrose įtvirtinimas nėra tik deklaratyvus ir, kokią realią naudą atneša kiekvienam konkrečiam darbuotojui. Šioje šakos kolektyvinėje sutartyje, kaip ir prieš tai analizuotoje karjeros valstybės tarnautojų šakos kolektyvinėje sutartyje, galima pasigesti nuostatų, kurios skatintų darbuotojus finansiškai. Kaip jau buvo atkreiptas dėmesys, draudimas susitarti dėl nuostatų, didinančių valstybės ar savivaldybės biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšas numatytas tik įstaigos lygmens kolektyvinėms sutartims. Vadinasi šakos kolektyvinėmis sutartimis galima būtų plačiau veikti ir susitarti dėl tokių nuostatų. Šioje policijos šakos kolektyvinėje sutartyje apskritai nėra skyriaus, skirto darbo užmokesčiui bei su juo susijusioms socialinėms garantijoms aptarti. Šalių bendro pobūdžio įsipareigojimas siekti, kad įstaigų sutaupytos lėšos būtų skiriamos darbuotojų motyvacijos didinimui, prioritetą skiriant atlyginti už papildomą darbą, nustatytas skiltyje apie darbuotojų (tarnybos) ypatumus. Tačiau formuluotė gana abstrakti ir nekonkretizuota. Kalbant apie kvalifikacijos kėlimo galimybes, akcentuojamas profesinės sąjungos dalyvavimas įvairiose komisijose sprendžiant mokymų poreikį, tačiau neįtvirtinamas darbdavio įsipareigojimas skirti konkretų procentą iš darbo užmokesčio fondo valstybės tarnautojų ar darbuotojų mokymui.

IŠVADOS

1. Valstybės tarnautojų kolektyvinių teisių įtvirtinimą tarptautiniuose teisės aktuose galima suskirstyti į tris pagrindinius raidos etapus, kurie atspindi vis didesnį asociacijų laisvės, kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo bei kitų kolektyvinių teisių pripažinimą valstybės tarnautojams. Tai:

   - *abstraktaus asociacijų laisvės principo įtvirtinimo tarptautinėje teisėje etapas,*
   - *kolektyvinių teisių ribojimo valstybės tarnautojams nustatymo etapas,*
   - *kolektyvinių teisių platesnio pripažinimo ir kolektyvinių derybų skatinimo valstybės tarnyboje etapas.*

2. 2008 m. gegužės 13 d., įsigaliojus naujai VTĮ 5^1 str. redakcijai, įtvirtinusiai trijų lygių kolektyvines derybas valstybės tarnyboje, skirtini jau keturi etapai, atspindintys kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje reglamentavimo raidą Lietuvos teisėje:

   - *teisinio neapibrėžtumo,*
   - *kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje draudimo,*
   - *kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje įtvirtinimo,*
   - *šakos ir nacionalinių kolektyvinių sutarčių įteisinimo valstybės tarnyboje etapas.*

3. Dalyje Europos Sąjungos šalių (pvz. Lenkija, Vokietija), dėl ypatingo valstybės tarnautojų statuso, būdingas detalus tarnybos sąlygų reglamentavimas įstatymais, paliekantis mažai, dėl ko derėtis ir susitarti valstybės tarnautojų kolektyvinėse sutartyse. Valstybės tarnautojams taikomus kolektyvinių teisių suvaržymus galima būtų suskirstyti į kolektyvinių teisių turinio arba finansinius ribojimus (pvz., Lenkijoje- draudimas derybomis numatyti nuostatas, didinančias valstybės išlaidas įstaigos finansavimui, Vokietijoje- draudimas valstybės tarnautojams streikuoti ir kt.). Tačiau yra ir sektinos valstybių praktikos atvejų, pvz. Šiaurės šalių, kaip Norvegija, Danija, kur valstybės tarnautojų darbo užmokesčio bei darbo/tarnybos sąlygų garantijos nustatomos ne įstatymu, o kolektyvinėmis sutartimis. Be to, kolektyvines derybas valstybės tarnyboje skatina sudarytos realios galimybės valstybės biudžete numatyti papildomas lėšas, skirtas kolektyvinių sutarčių nuostatoms įgyvendinti, nustatant kolektyvinių derybų pradžios ir pabaigos terminus, kurie leidžia prisitaikyti prie valstybės biudžeto tvirtinimo procedūrų.

4. Apibendrinant kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje paplitimą Lietuvoje, pažymėtina, kad dėl privalomos įstaigos kolektyvinių sutarčių registracijos nebuvimo, praktiškai neįmanoma įvardinti konkretaus jų skaičiaus. Remiantis SADM registruotais duomenimis, valstybės tarnyboje

teritoriniu bei šakos lygiu veikiantys socialiniai partneriai suaktyvėjo tik nuo 2012 m. pabaigos, ir iki 2015 m. pabaigos sudarė *9 teritorines* bei *7 šakos* kolektyvines sutartis. Pažymėtina, kad net 6 šakos bei visas teritorines kolektyvines sutartis sudarė statutiniai valstybės tarnautojai. Lietuvoje iki šiol nėra sudaryta Nacionalinė kolektyvinė sutartis valstybės tarnyboje. Tačiau atsižvelgiant į neišplėtotas kolektyvinių derybų teisinio reguliavimo prielaidas, teigiamai vertintinos bet kokios kolektyvinių derybų valstybės tarnyboje apraiškos.

5. Išanalizavus valstybės tarnautojų kolektyvinės sutarties šalis bei jų atstovus, darytina išvada, kad 2008 m. gegužės 13 d. VTĮ 5^1 str. paskutinė redakcija šiuo aspektu įnešė teisinio aiškumo, nustatydama, kas atstovauja valstybei ne tik įstaigos, bet ir aukštesniame kolektyvinių derybų lygyje. Ši funkcija šakos kolektyvinės sutarties atveju pavesta *Vyriausybei ar jos įgaliotai institucijai*, o nacionalinės kolektyvinės sutarties atveju- išimtinai *Vyriausybei*. Valstybės tarnautojų atstovų reglamentavime pokyčių nebuvo, nes vienintelis numatytas galimas atstovas tiek VTĮ, tiek naujame jo projekte išlieka *profesinė sąjunga*. Šiuo klausimu įžvelgtina sąsaja su naujojo DK projekto 180 str. 3 d., kurioje kolektyvinių derybų bei kolektyvinių sutarčių sudarymas numatomas kaip išimtinė, tik profesinėms sąjungoms priklausanti teisė.

6. Lietuvos valstybės tarnautojų galimybės derėtis dėl papildomų, lyginant su įstatymais, kolektyvinių sutarčių nuostatų, yra apribotos detalaus jų tarnybos sąlygų reglamentavimo valstybės tarnybos sritį reguliuojančiuose norminiuose teisės aktuose. Kolektyvines derybas ypač riboja imperatyvi VTĮ 5^1 str. 4 d. norma, draudžianti įstaigos kolektyvinėse sutartyse nustatyti papildomų sąlygų, susijusių su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų bei valstybės pinigų fondų lėšomis. Išanalizavus VTĮ projektą, bei jau priimtą naują VTS, darytina išvada, kad tokio reglamentavimo neketinama atsisakyti ir ateityje. Darbo autorės nuomone, siūlytina šią nuostatą keisti lankstesnes sąlygas numatančia formuluote (Pasiūlymas Nr. 1). Priešingu atveju, tai ir toliau veiks kaip kolektyvines derybas ribojantis veiksnys. Be to, pastebėtina, kad valstybės tarnautojai būtų labiau motyvuoti sudaryti kolektyvines sutartis, jei gerokai daugiau VTĮ projekto nuostatų, kurios neturi materialaus aspekto, būtų papildyta sąlygomis, leidžiančiomis šias teisės normas detalizuoti kolektyvinėse sutartyse (Pasiūlymai Nr. 2, 3, 4).

7. Išanalizavus VTDB įstaigos, Telšių ir Šiaulių apskrities VPK teritorines bei Socialinio draudimo darbuotojų ir Policijos šakos kolektyvines sutartis, išryškėjo šie ypatumai. Pirmiausia, VTDB įstaigos kolektyvinei sutarčiai būdingas „apsimestinių nuostatų“ formulavimas, perrašant įstatymų normas, realiai nenumatant jokių naujų normatyvinių ar prievolinių normų, darbdavio įsipareigojimų, gerinančių šios įstaigos valstybės tarnautojų ir kitų darbuotojų tarnybos/darbo

sąlygas. Ši įstaigos sutartis yra gana deklaratyvi. Antra, analizuotose Socialinio draudimo darbuotojų ir Policijos šakos kolektyvinėse sutartyse bei Šiaulių ir Telšių apskrities VPK teritorinėse kolektyvinėse sutartyse teigiamai vertintina tai, kad yra nemažai procedūrinių nuostatų, dėl įvairių komisijų sudarymo bei profesinės sąjungos dalyvavimo jose, tarpusavio informacijos apsikeitimo ir kt. sąlygų, taip pat organizacinių nuostatų, dėl sutarties įsigaliojimo, skelbimo, vykdymo kontrolės. Šios nuostatos papildo įstatymų normas, jas detalizuoja. Kai kur galima aptikti ir informacinių, įstatymus atkartojančių normų pavyzdžių. Tačiau, analizuotose šakos kolektyvinėse sutartyse neišnaudotos galimybės numatyti daugiau nuostatų, kurios darytų įtaką valstybės tarnautojų darbo užmokesčiui ar kitoms, su finansinėmis išlaidomis susijusioms socialinėms garantijoms. Pvz., numatomas tik mažiausias- 1 proc. iš 5 galimų proc. darbo užmokesčiui skirtų asignavimų skyrimas tarnautojų kvalifikacijos kėlimui, arba tai visiškai neaptariama, taip pat neįtraukti arba per mažai detalizuoti apmokėjimo, už kito valstybės tarnautojo ar darbuotojo pavadavimą, klausimai, numatant konkrečius galimus priedų dydžius už padidėjusį darbo krūvį bei papildomą darbą ir pan.

8. Kolektyvinių sutarčių sudarymo valstybės tarnyboje praktikai, lemiamos reikšmes turi ne tik tam sudarytos tinkamos teisinės prielaidos, tačiau ir valstybės tarnautojų teisinė sąmonė bei nuolat tobulinamos žinios apie socialinę partnerystę ir jos naudą. Taigi, įvertinus valstybės tarnautojų mokymą reglamentuojančius teisės aktus, darytina išvada, kad socialinės partnerystės klausimais aktualu šviesti ne tik valstybės tarnautojus- profesinių sąjungų narius, bet ir valstybės įstaigų vadovus. Siūlytina įvairios grandies vadovų kompetencijos ugdymą socialinio dialogo srityje, kaip vieną iš strateginių uždavinių, įtraukti į valstybės tarnautojų mokymo strategiją (Pasiūlymas Nr. 5).

Darbas baigtas 2016 04 26, Vilija Morkūnaitė

PASIŪLYMAI:

Remiantis magistro baigiamajame darbe atlikta kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje reglamentavimo ir praktikos analize bei atsižvelgiant į tai, kad yra parengtas ir nuo 2015 m. birželio 12 d. Seimui pateiktas svarstyti naujas *VTĮ projektas*, įstatymų leidėjui siūlytina:

1. Papildyti VTĮ projekto 7 str. 4 d. ir išdėstyti ją taip:

„4. Įstaigos kolektyvinėje sutartyje ~~ne~~ gali būti nustatyta papildomų sąlygų, susijusių su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų bei valstybės pinigų fondų lėšomis. **Tuo tikslu įstaigų biudžetuose numatomos lėšos. Jos gali sudaryti iki 3 procentų iš įstaigos valstybės tarnautojų darbo užmokesčiui nustatytų asignavimų. Šiam tikslui naudojamos lėšos ir iš sutaupytų įstaigos valstybės tarnautojų darbo užmokesčiui nustatytų asignavimų.“**

2. Pakeisti ir papildyti VTĮ projekto 24 str. 1 d. 8 p. ir išdėstyti jį taip:

„8) į lankstų darbo laiko organizavimą ir nuotolinį darbą. ~~valstybės tarnautojo ir valstybės tarnautoją į pareigas priimančio asmens susitarimu.~~ **Konkrečios lankstaus darbo laiko organizavo formos gali būti nustatomos įstaigos kolektyvinėje sutartyje, o jei tokia sutartis nesudaryta-valstybės tarnautojo ir valstybės tarnautoją į pareigas priimančio asmens susitarimu**“.

3. Papildyti VTĮ projekto 33 str. 4 d. ir išdėstyti ją taip:

„3. Kai valstybės tarnautojo kompetencijos neatitinka jo pareigybei nustatytam kompetencijų profiliui, jo kompetencijų atitiktis pareigybei nustatytam kompetencijų profiliui peržiūrima įstaigoje sudarytoje komisijoje. Šioje komisijoje valstybės tarnautojo kompetencijos taip pat peržiūrimos, kai to prašo pats valstybės tarnautojas. **Jei valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikia profesinė sąjunga, vienas vertinimo komisijos narys gali būti jos atstovas, jei tai numatyta įstaigos kolektyvinėje sutartyje. Jei valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikia kelios profesinės sąjungos, jos kolektyvinėje sutartyje numatyta tvarka skiria bendrą atstovą į vertinimo komisijos narius“**.

4. Papildyti VTĮ projekto 42 str. 6 d. ir išdėstyti ją taip:

”6. Įstaigose gali būti taikomi ir kiti nefinansiniai skatinimo būdai. **Jie gali būti nustatomi įstaigos kolektyvinėje sutartyje“**.

5. Papildyti 2014 m. gegužės 28 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo Nr. 481 „Dėl Valstybės tarnautojų mokymo 2014–2017 metų strategijos patvirtinimo“ II skyriaus „STRATEGIJOS TIKSLAI IR UŽDAVINIAI“ 6.1 punkto „stiprinti valstybės tarnautojų strategines kompetencijas:“ 6.1.6 papunkčiu ir išdėstyti jį taip:

„6.1.6. valstybės tarnautojų vadovų žinias socialinės partnerystės vystymo srityje“.

LITERATŪRA

Norminė literatūra

Lietuvos Respublikos įstatymai

1. „Lietuvos Respublikos Konstitucija.“ Žiūrėta 2016 01 20. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm
2. „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.“ Žiūrėta 2015 04 10. Prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.31185A622C9F
3. „Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas.“ Žiūrėta 2015 04 10. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=2323&p_tr2=2
4. „Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas.“ Žiūrėta 2016 01 20. Prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.95C79D036AA4
5. „Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas.“ Žiūrėta 2015 12 28. Prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.46EF9E1D52E9/IIZCuRTFFK
6. „Lietuvos Respublikos finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos įstatymas.“ Žiūrėta 2015 12 28. Prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.938576053AB0
7. „Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymas.“ Žiūrėta 2015 04 10. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1192&p_tr2=2
8. „Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas.“ Žiūrėta 2016 04 18. Prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.833EE7DCBAD7/TAIS_39887
9. „Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas.“ Žiūrėta 2016 04 18. Prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.15C705E93776/MIiKhdnlJu
10. „Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas.“ Žiūrėta 2016 03 16. Prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.ABF3AEE57087/TAIS_452476
11. „Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos įstatymas.“ Žiūrėta 2015 12 28. Prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.9C9FA25983BC
12. „Lietuvos Respublikos valstybės sienos apsaugos tarnybos įstatymas.“ Žiūrėta 2015 12 28. Prieiga per internetą:

https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.084ED4C79D93/TAIS_435702

13. „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas.“ Žiūrėta 2016 01 02. Prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.D3ED3792F52B/iQpCDPvCXD
14. “Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 2, 7, 16, 17, 19, 39, 41, 42, 43, 44, 46 straipsnių pakeitimo bei papildymo ir įstatymo papildymo 5(1) straipsniu įstatymas.“ Žiūrėta 2015 04 02. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/oldsearch.preps2?a=220021&b=
15. „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 5^1 ir 24 straipsnių pakeitimo įstatymas.“ Žiūrėta 2015 04 02. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/oldsearch.preps2?a=321063&b=
16. “Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas.“ Priimta 2002 m. balandžio 23 d. Žiūrėta 2015 03 15. Prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.5603BD9D8D74
17. „Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas.“ 2003 m. spalio 7 d. redakcija. Žiūrėta 2015 04 02. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=220148
18. „Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas.“ Žiūrėta 2016 01 02. Prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/b1a6b7b0217d11e5b336e9064144f02a
19. „Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas.“ Nebegaliojanti redakcija. Žiūrėta 2016 03 15. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=463801&p_tr2=2
20. „Lietuvos Respublikos Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas.“ Žiūrėta 2015 12 28. Prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.3081296EB949/TAIS_453855
21. „Lietuvos Respublikos Tarnybos Kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto patvirtinimo įstatymas.“ Žiūrėta 2015 12 28. Prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.BBC3E3121172/MAimYKpZRi
22. „Lietuvos Respublikos žvalgybos įstatymas.“ Žiūrėta 2015 12 28. Prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.1881C195D0E2/QTlTLigkMw

Lietuvos Respublikos poįstatyminiai teisės aktai

23. „2016 m. vasario 12 d. Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų plano patvirtinimo.“ Žiūrėta 2016 02 14. Prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/6b0640c0d15711e583a295d9366c7ab3

Tarptautiniai teisės aktai

24. „Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija.“ Žiūrėta 2016 04 05. Prieiga per internetą: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT
25. „Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija.“ Žiūrėta 2015 12 29. Prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.0DD705F93CDD
26. „Pataisytoji Europos socialinė chartija.“ Žiūrėta 2015 12 29. Prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.E9D707A8677E
27. „Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas.“ Žiūrėta 2015 12 29. Prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.261D576EDC40
28. „TDO konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo.“ Žiūrėta 2015 12 29. Prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.3DF9A6B63B23
29. „TDO konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo.“ Žiūrėta 2015 12 29. Prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.1B3535D000C4
30. „TDO Konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo." Žiūrėta 2015 12 29. Prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.0C46E407C7DF
31. „Visuotinė žmogaus teisių deklaracija.“ Žiūrėta 2015 12 29. Prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.181EDAC3A371

Užsienio šalių įstatymai

32. „Lenkijos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas.“ Žiūrėta 2016 04 23. Prieiga per internetą: http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN007218.pdf

Kiti norminiai teisės aktai

33. „Lietuvos policijos šakos kolektyvinė sutartis.“ Priedas Nr. 5.
34. „Šiaulių apskrities vyriausiojo policijos komisariato kolektyvinė sutartis.“ Priedas Nr. 2.
35. „Vilniaus teritorinės darbo biržos kolektyvinė sutartis.“ Priedas Nr. 1.
36. „Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo šakos kolektyvinė sutartis.“ Priedas Nr. 4.
37. „Telšių apskrities vyriausiojo policijos komisariato kolektyvinė sutartis.“ Priedas Nr. 3.

Teisės aktų projektai

38. „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymo projektas“. Žiūrėta 2015 12 28. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1041306&p_tr2=2

Teismų praktika

Lietuvos teismų sprendimai

39. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis administracinėje byloje Vilniaus policijos darbuotojų profesinė sąjunga v. Valstybės sienos apsaugos tarnyba prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos byloje 2013 m. sausio 17 d. Nr. A492-177/2013.“ Žiūrėta 2016 03 24. Prieiga per internetą: http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=80598b2a-08ab-4830-bb83-2e463a10413c

40. „Vilniaus apygardos administracinio teismo byla Nr. I-9696-473/2014.“ Žiūrėta 2016 03 24. Prieiga per internetą: http://eteismai.lt/byla/234456484347779/I-9696-473/2014?word=premija%20įsakymas%20kolektyvinę%20sutartį

TDO Asociacijų laisvių komiteto sprendimai

41. Case No 1865 (Korea, Republic of) - Complaint date: 14-DEC-95. Žiūrėta 2015 01 27. Prieiga per internetą: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2896898
42. Case No 1902 (Venezuela, Bolivarian Republic of) - Complaint date: 04-SEP-96. Žiūrėta 2015 01 27. Prieiga per internetą: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:289695

Specialioji literatūra

Spausdintinės monografijos, vadovėliai, knygos

43. Glebovė, Neringa. „Karjeros valstybės tarnautojo garantijos.“ Daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, teisė (01 S), 2012.
44. Kasiliauskas, Nerijus. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006.
45. Kasiliauskas, Nerijus. *Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos: monografija.* Vilnius: Teisės namai, 2008.
46. *Kolektyvinė darbo teisė*, vadovėlis .Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2013.
47. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei.* Autorių kolektyvas .Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010.
48. Petrylaitė, Daiva. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008.

Moksliniai straipsniai iš spausdintinių serijinių leidinių

49. Juralevičienė, Jolanta. „Lietuvos valstybės tarnybos raida 1990-1995 metais.“ *Viešoji politika ir administravimas*, 11 (2005).
50. Kasiliauskas, Nerijus. „Kolektyvines sutartys valstybes tarnyboje.“ *Teisė,* 55 (2005).
51. Kasiliauskas, Nerijus. „Asociacijų laisvės įgyvendinimo valstybės tarnyboje, policijoje ir kariuomenėje ypatumai.“ *Teisė 55*, (2005).
52. Petrylaitė, Daiva. „Šakos kolektyvinių derybų institutas viešajame sektoriuje.” *Teisė* 66(2) (2008).
53. Petrylaitė, Daiva ir Kasiliauskas, Nerijus, „Socialinis dialogas valstybės tarnyboje.“ *Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje/Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos*. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2008.
54. Petrylaitė, Daiva ir Petrylaitė, Vida. „Kolektyvinių darbo ginčų teisminio nagrinėjimo situacija ir tendencijos Lietuvos teismų praktikoje.“ *Jurisprudencija* 22(1)(2015).
55. Vaičaitis, Vaidotas A. „Konstitucinė valstybės tarnybos samprata ir valstybės tarnybos tobulinimo koncepcija.“ *Teisė 78,* (2011).

Kita literatūra

Elektroniniai šaltiniai

56. „Asociacijų laisvė: TDO Asociacijų laisvės komiteto Principų ir sprendimų santrauka.“ 5-asis leidimas, 220 str.. (Freedom of association - Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fifth (revised) edition, 2006). Žiūrėta 2015 09 08. Prieiga per internetą: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_090632.pdf
57. Bosch G., Mesaros L., Schilling G. and Weinkopf C. “The public sector pay system and public procurement in Germany, National report.” (IAQ, University of Duisburg November 2012), p. 11. Žiūrėta 2016 02 18. Prieiga per internetą:

http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Portals/0/docs/Germany-national%20report.pdf

58. „Collective bargaining in the public service in the European Union.“ *International Labour Office*. Geneva: ILO, 2015. Žiūrėta 2016 02 18. Prieiga per internetą: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_429795.pdf
59. „Darbo kodekso projektas“. Žiūrėta 2015 10 25. Prieiga per internetą: http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf
60. Darbuotojų dalyvavimas kolektyviniuose derybose ES šalyse. Lietuva. Žiūrėta 2016 02 01. Prieiga per internetą: http://www.worker-participation.eu/index.php/National-Industrial-Relations/Countries/Estonia/Collective-Bargaining
61. Darbuotojų dalyvavimas kolektyvinėse derybose. Estija. Žiūrėta 2015 02 18. Prieiga per internetą: http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Lithuania
62. „Dėl valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymo projekto ir su juo susijusių kitų įstatymų pakeitimo įstatymų projektų.“ Žiūrėta 2015 02 18. Prieiga per internetą: http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=238524&p_org=&p_fix=y&p_gov=n
63. Gasparrini, Sergio.“The Italian experience.” Presentation to the Meeting of the European Public Administration Network (EUPAN) Directors General and TUNED (December 2014). Žiūrėta 2016 02 18. Prieiga per internetą: http://www.eupan.eu/files/repository/20141215140302_RomeDG_-_08_-_The_Italian_experience_-_Gasparrini.pdf
64. „Lietuvos Respublikos trišalė taryba.“ Žiūrėta 2015 09 10. Prieiga per internetą: http://www.socmin.lt/lt/veikla/trisale-taryba.html
65. Europos viešosios tarnybos profesinių sąjungų federacijos interneto puslapis. Žiūrėta 2016 02 19. Prieiga per internetą: http://www.epsu.org
66. „Įstatymų projektų Reg. Nr. XIIP-3268 - XIIP-3276 AIŠKINAMASIS RAŠTAS“. Žiūrėta 2015 12 28. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1041313&p_tr2=2
67. „Klaipėdos pareigūnų laukia pokyčiai: pasirašyta kolektyvinė sutartis.” NPPSS informacija. Vasario 27, 2015. Žiūrėta 2016 01 15. Prieiga per internetą:

http://www.pareigunai.lt/c-23/p-1200-klaipedos_pareigunu_laukia_pokyciai_pasirasyta_kolektyvine_sutartis

68. „Lietuvos valstybės tarnautojų, biudžetinių ir viešųjų įstaigų darbuotojų profesinė sąjungos interneto svetainė (LVTPS).“ Žiūrėta 2016 01 25. Prieiga per internetą: http://www.valstybestarnautojai.eu
69. „Lisabonos sutartis“. Europos Parlamento interneto svetainė. Žiūrėta 2016 02 15. Prieiga per internetą: http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/lt/displayFtu.html?ftuId=FTU_1.1.5.html
70. „Nacionalinė kolektyvinė sutartis juda į priekį.“ *Lietuvos rytas*, birželio 17, 2009. Žiūrėta 2015 07 02. Prieiga per internetą: http://lietuvosdiena.lrytas.lt/-12452525191243254364-nacionalin%C4%97-kolektyvin%C4%97-sutartis-juda-%C4%AF-priek%C4%AF.htm
71. „Neratifikuotos konvencijos (lietuvių kalba).“ SADM interneto tinklalapis. Žiūrėta 2015 12 29. Prieiga per internetą: http://www.socmin.lt/lt/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/neratifikuotos-konvencijos-liet.-kalba.html
72. Nomden, Koen. “Labour Relations in the Belgian, French, German and Dutch public services.” Paper presented to the permanent study group on personnel policy of the annual conference of the European Group of Public Administration (September 2001). Žiūrėta 2016 04 23. Prieiga per internetą: https://soc.kuleuven.be/io/egpa/HRM/vaasa/nomden.pdf
73. Petraitienė, Irena. „Socialinis dialogas valstybiniame sektoriuje.“ Pranešimas LVTPS interneto svetainėje. Žiūrėta 2016 03 29. Prieiga per internetą: http://www.valstybestarnautojai.eu/index.php/6-naujienos/naujienos/79-socdialogasvs5
74. „Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pasiūlymai dėl Valstybės tarnybos įstatymo projekto.“ Žiūrėta 2016 01 15. Prieiga per internetą: http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=238524&p_org=&p_fix=y&p_gov=n
75. „Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Socialinis pranešimas 2013-2014 m.“ Žiūrėta 2016 02 07. Prieiga per internetą: http://www.socmin.lt/lt/socialinis-pranesimas.html
76. „Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Socialinis pranešimas 2014-2015 m.“ Žiūrėta 2016 02 07. Prieiga per internetą: http://www.socmin.lt/lt/socialinis-pranesimas.html

77. Van het Kaar, Robbert. Netherlands. "Collective bargaining breaks through gridlock in public and construction sectors." (Eurofound, 2015). Žiūrėta 2016 02 18. Prieiga per internetą: http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations/netherlands-collective-bargaining-breaks-through-gridlock-in-public-and-construction-sectors
78. Uudelepp Annika, Randma-Liiv Tiina, Sarapuu Külli. „Coordination practice DEVELOPMENT OF THE ESTONIAN TOP CIVIL SERVICE." COCOPS, 2013. Žiūrėta 2016 04 23. Prieiga per internetą: http://www.cocops.eu/wp-content/uploads/2013/06/Estonia_CGov_Top-Civil-Servants.pdf
79. „Wikipedija". Žiūrėta 2016 04 18. Prieiga per internetą: https://en.wikipedia.org/wiki/Court_of_Audit
80. „2015 m. spalio 29 d. Valstybės tarnautojų dvišalės komisijos prie Lietuvos Respublikos trišalės tarybos posėdyje svarstytas Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymo projektas." Valstybės tarnybos departamento interneto svetainė. Žiūrėta 2016 03 29. Prieiga per internetą: http://www.vtd.lt/index.php?1677602167

ANOTACIJA

Šio magistro darbo tikslas yra išnagrinėti kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje ypatumus, identifikuoti kolektyvinių sutarčių sudarymui įtakos turinčius veiksnius bei pateikti galimus siūlymus dėl teisės normų tobulinimo. Pagrindiniai tyrimo uždaviniai yra: išanalizuoti valstybės tarnybos bei kolektyvinių sutarčių teisinio reglamentavimo raidą Lietuvos valstybės tarnyboje, apžvelgti Europos šalių kolektyvinių derybų praktiką, atskleisti kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje turinio bei sudarymo ypatumus, apibendrinti kolektyvinių sutarčių aukštesniu nei įstaigos lygmeniu sudarymo prielaidas bei praktiką valstybės tarnyboje, išanalizuoti praktinius įstaigos, teritorinių bei šakos kolektyvinių sutarčių, pavyzdžius, siekiant įvertinti jų turinio kokybę.

Atlikus tyrimą paaiškėjo, kad valstybės tarnautojai Lietuvoje tik 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus DK bei 2003 m. spalio 7d. įsigaliojus VTĮ 5^1 str. pakeitimui, įgavo teisę sudaryti kolektyvinės sutartis įstaigos lygiu, o nuo 2008 m. gegužės 13 d. VTĮ įteisinta ir šakos bei nacionalinės kolektyvinės sutarties sudarymo galimybė. Įvertinus viešinamą informaciją bei registruotas teritorines, šakos kolektyvines sutartis, darytinai išvada, kad kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje aprėptis nėra didelė. Įstaigos kolektyvinių sutarčių skaičius nėra tiksliai žinomas, nes jų nėra pareigos registruoti, teritorinių kolektyvinių sutarčių yra 9, šakos lygio- 7. Nacionalinė kolektyvinė sutartis nesudaryta. Valstybės tarnautojų galimybes derėtis dėl papildomų, valstybės tarnautojų darbo sąlygas gerinančių nuostatų yra specifinės ir ribotos dėl detalaus valstybės tarnautojų teisinio statuso reglamentavimo įstatymuose bei imperatyvaus draudimo įstaigos kolektyvinėse sutartyse susitarti dėl nuostatų, kurios didintų valstybės biudžeto išlaidas. Tai sąlygoja gana deklaratyvų, teisės aktų nuostatas perrašantį įstaigos kolektyvinių sutarčių turinį. Nors teritorinės ir šakos lygio valstybė tarnybos kolektyvinės sutartys labiau pasižymi pozityviosios teisės normas papildančiomis procedūrinėmis, organizacinėmis ar net normatyvinėmis normomis, tačiau stokoja konkrečių materialines sąlygas nustatančių normų.

Reikšminiai žodžiai: valstybės tarnyba, kolektyvinės sutartys, kolektyvinės derybos.

ANNOTATION

This master's work is to examine the conclusion and the content of collective agreements in the civil service, to identify the affecting factors and to make possible proposals to improve the legislation. The main tasks of this study are: to analyse the development of legal regulation of the civil service and civil servants' collective bargaining in Lithuania, to overview collective bargaining practices of the European countries, to disclosure the content and the special features of collective agreements in the civil service, summarize the collective bargaining practice at a higher branch or national level, to analyse practical examples of institution's, territorial and branch collective agreements contracted in the civil service in Lithuania in order to assess the quality of their content.

The research revealed that civil servants have gained the right to make collective agreements at the level of institution in 1st January 2003 when Labour Code and the amendment of Article 5^1 of Civil Service Law in 7th October 2003 came into force in Lithuania. On 13th May 2008 the Civil Service Law legalized the right to make branch and national collective agreements. Taking publicized and registered information about institution's, territory, branch and national collective agreements, there must be concluded that the coverage of collective agreements in the public service is not high. Number of institution's level collective contracts is not exactly known as it is not obliged to register, only 9 territorial collective agreements and 7 branch agreements are signed and registered in the civil service. There is no national collective agreement signed. The possibilities of civil servants to negotiate on new, improved working conditions are specific and limited because civil servants face detailed regulation of their status and prohibition to agree on a collective agreement provisions that would increase the state budget costs at institutional level. This results in a rather declarative, rewritten content of institution's collective agreements. Whereas territorial and branch-level collective agreements have more procedural and organizational arrangements and supplement positive law. However, a lack of specific employer's financial commitments can be noticed in these agreements that would really improve the financial status of civil servants.

Key words: civil service, collective agreements, collective bargaining.

SANTRAUKA

Kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje ypatumai

Darbuotojų asociacijų laisvė ir teisė į kolektyvines derybas yra pamatinės visų dirbančiųjų asmenų teisės, įskaitant ir valstybės tarnautojus. Vienas iš svarbiausių socialinio dialogo ir socialinės partnerystės realizavimo teisinių instrumentų yra kolektyvinė sutartis ir joje numatytos socialinės garantijos. Tiek tarptautiniai, tiek nacionaliniai teisės aktai numato įvairių ribojimų, išimčių valstybės tarnautojams ir tokią galimybę pateisina ypatinga valstybės tarnautojų statuso teisine prigimtimi. Valstybės tarnautojai nešališkai įgyvendina viešojo administravimo funkcijas bei konstitucinę pareigą savo darbu tarnauti visuomenei, o jų tarnybos sąlygas reguliuoja specialieji teisės aktai- VTĮ bei atskiri statutinių pareigūnų statutai.

2003 m. sausio 1d. DK įsigaliojimas žymi valstybės tarnybos reguliavimo kolektyvinės sutartimis pradžią. Ši labai svarbi DK nuostata atkartota buvo 2003 m. spalio 7d. VTĮ 5^1 str. įtvirtinant žemiausio įstaigos lygio kolektyvines sutartis, o nuo 2008 m. gegužės 13 d. įtvirtinant galimybę sudaryti šakos bei nacionalinę kolektyvinę sutartis. Įstaigos kolektyvinės sutartys pagal galiojantį teisinį reguliavimą nėra registruojamos, todėl jų skaičius nėra žinomas. Teritorinės, šakos ir nacionalinės sutartys yra registruojamos pareikštine tvarka. Nuo 2012 m. pabaigos iki 2015 m. pabaigos valstybės tarnyboje sudarytos 9 teritorinės bei 7 šakos kolektyvinės sutartys. Nacionalinė sutartis valstybės tarnyboje nėra sudaryta.

Valstybės tarnautojų galimybes derėtis, dėl įstatymus papildančių ar naujų, valstybės tarnautojų darbo sąlygas gerinančių, nuostatų, yra specifinės, gana ribotos. Tai sąlygoja detalus valstybės tarnautojų teisinio statuso reguliavimas valstybės tarnybą reglamentuojančiuose teisės aktuose.

Darbe analizuotos pasirinktos įstaigos, teritorinės bei šakos kolektyvinės sutartys. Apibendrintai galima teigti, kad įstaigos kolektyvinei sutarčiai būdingas deklaratyvus pobūdis, įstatymo normų perrašymas, praktiškai nesusitariant dėl realių papildomų sąlygų, kurios gerintų įstaigos valstybės tarnautojų padėtį, palyginti su nustatyta įstatymais. Šakos kolektyvinės sutarties derybų ribos yra sąlyginai platesnės nei įstaigos lygmens kolektyvinių sutarčių. Jose ir jų pagrindu sudarytose teritorinėse kolektyvinėse sutartyse procedūrinėmis, organizacinėmis, bei kai kuriomis normatyvinėmis nuostatomis papildomas įstatyminis reglamentavimas. Tačiau trūksta realių, materialinių normų, kurios lemtų valstybės tarnautojų finansinės padėties gerinimą.

SUMMARY

Specificity of collective agreements in the civil service

The freedom of association and the right to collective bargaining are the fundamental rights of all working people, including civil servants. One of the most important legal instruments for realization of social dialogue and social partnership is the collective agreement that regulates social guarantees. Both international and national law regulates various restrictions and exemptions for civil servants explaining that with special legal nature of civil servants' status. Civil servants impartially implement the functions of public administration and the constitutional duty to serve the public and their conditions of service mainly are regulated by Civil service law and other statutory servants' statutes.

The entry of Labour Code that came into force on the 1st January 2003 marks the beginning of civil servants status subsidiary regulation by collective agreements. The Civil Service Law amendment of Article 5^1 in 7th October 2003 also reproduced this Labour Code provision. On 13th May 2008 the Civil Service Law legalized the right to contract branch and national collective agreements. Institution's level collective agreements under the current legal regulation are not registered, so the exact number of contracts is not known. Territorial, branch and national agreements are registered in the Ministry of Social security and labor. There were 9 territorial and 7 branch collective agreements officially registered in civil service sector from 2012 till 2015. National civil service agreement is not signed.

The possibilities for civil servants to negotiate and contract collective agreements that improve serving guarantees are specific and limited. This circumstance is determined by detailed regulation of legal status of public servants.

This master work analyses some selected practical examples of institutional, territorial and branch collective agreements. In general it can be said that the institution's collective agreement which was analysed in this master work could be characterized as declarative rewriting of law norms that virtually do not create any additional conditions or rules that improve the status of State employees as compared with the established in laws. The limits what can be agreed in the branch collective agreements are wider than it is in institution level collective agreements. Branch and territorial agreements that were analysed in this master work have many procedural, organizational, as well as some normative regulations that extend statutory regulation. However, there is a lack of real, substantive rules that would lead to improvement of civil servants financial situation.

PRIEDAS Nr.1

VILNIAUS TERITORINĖ DARBO BIRŽA

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2014 m. birželio 30 d. Nr. VN-77-(3.8.)

galioja nuo 2014 m. birželio 30 dienos

SUTARTĮ PASIRAŠĖ

Vilniaus teritorinės darbo biržos
direktorius

Juozas Kankevičius

A. V.

Vilniaus teritorinės darbo biržos
profesinės sąjungos pirmininkė

Aušrelė Drumelienė

Pritarta Vilniaus teritorinės darbo biržos darbuotojų konferencijoje 2014 m. birželio 27 d.

I. TIKSLAI IR GALIOJIMO SRITIS

1. Kolektyvinės sutarties tikslas yra sudaryti sąlygas darniai Vilniaus teritorinės darbo biržos veiklai, garantuoti darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį (toliau –darbuotojai), bei valstybės tarnautojų darbo, darbo užmokesčio, darbo saugos ir kitų darbo sąlygų lygį, numatytą Lietuvos Respublikos įstatymų, bei sudaryti jiems geresnes darbo ir socialines sąlygas.

2. Kolektyvinėje sutartyje Vilniaus teritorinė darbo birža (toliau – VTDB) bus vadinama „Darbdaviu", o darbuotojų atstovas – Vilniaus teritorinės darbo biržos darbuotojų profesinė sąjunga - bus vadinama „Profesine sąjunga", tekste vartojant santrumpą – PS.

3. Kolektyvinę sutartį pasirašo VTDB direktorius ir VTDB darbuotojų profesinės sąjungos pirmininkas.

4. Kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos ir galioja iki naujos sutarties pasirašymo. Ji yra privaloma darbdaviui ir visiems VTDB darbuotojams.

5. VTDB direktorius (toliau – direktorius) atsakingas už kolektyvinės sutarties nuostatų, kurioms reikalingos lėšos, vykdymą, neviršijant VTDB patvirtintos išlaidų sąmatos. Esant nepakankamam VTDB finansavimui, VTDB lėšos naudojamos pagal aukštesnių institucijų nustatytus prioritetus. Apie tai informuojama profesinė sąjunga. Profesinė sąjunga turi teisę teikti pasiūlymus aukštesnėms institucijoms dėl darbo, darbo užmokesčio, darbo saugos ir kitų sąlygų gerinimo.

6. Kolektyvinė sutartis bei jos priedai gali būti keičiami ir papildomi darbuotojų kolektyvo susirinkime (konferencijoje), kurį sušaukti turi teisę profesinės sąjungos komitetas bei direktorius.

7. Darbdavio teisių perėmėjui kolektyvinės sutarties nuostatos galioja iki naujos sutarties pasirašymo.

8. Kolektyvinė sutartis taikoma visiems VTDB darbuotojams ir valstybės tarnautojams.

9. Naujai priimami darbuotojai ir valstybės tarnautojai supažindinami su kolektyvine sutartimi.

10. Nesutarimai ir ginčai, kylantys tarp šalių vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį, nagrinėjami Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) X skyriuje nustatyta tvarka, o ginčai tarp atskirų darbuotojų ir administracijos dėl šios sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami įstatymų nustatyta tvarka.

11. Kolektyvinės sutarties galiojimo metu draudžiama skelbti streiką, jeigu šios sutarties laikomasi (DK 78 str. 3 d.).

12. Už kolektyvinės sutarties vykdymą šalys atsiskaito visuotiniame darbuotojų susirinkime vieną kartą per metus (pasibaigus metams).

13. Kolektyvinė sutartis gali būti nutraukiama vienos iš sutarties šalių iniciatyva, šalių susitarimu, jei nuo sutarties pasirašymo praėjo ne mažiau kaip šeši mėnesiai. Darbdavys neturi teisės vienašališkai nutraukti kolektyvinę sutartį.

14. Kolektyvinėje sutartyje naudojamos sąvokos:

Konsultavimasis - tai pasikeitimas informacija ir diskusijos, siekiant priimti bendrą sprendimą. Tuo tikslu darbdavys, prieš priimdamas sprendimą darbo santykių srityje, iš anksto raštu kreipiasi į profesinę sąjungą ir pateikia savo sprendimo priėmimo motyvus ir su tuo susijusią būtiną informaciją. Savo nuomonę dėl darbdavio sprendimo profesinė sąjunga turi išreikšti per darbdavio nustatytą terminą atsakymams pateikti. Šis terminas turi būti ne trumpesnis kaip dvidešimt darbo dienų. Esant būtinybei, profesinė sąjunga gali paprašyti papildomos informacijos. Šalims sutarus, profesinei sąjungai nustatytas terminas atsakyti gali būti pratęstas.

Derinimas - sprendimo priėmimas su kitos šalies sutikimu.

Informavimas - išankstinis informacijos pateikimas apie ateityje priimamus sprendimus, galinčius įtakoti darbuotojų teises ir socialinę padėtį. Darbdavys turi pateikti duomenis, kurie užtikrina lygiavertes derybas dėl kolektyvinės sutarties.

Profesinis mokymas - nuolatinių VTDB darbuotojų mokymas, perkvalifikavimas.

KS priedas - dokumentas, detalizuojantis KS nuostatas ir esantis KS sudėtine dalis.

15. Darbdavys įsipareigoja per 14 darbo dienų nuo rašytinio profesinės sąjungos prašymo gavimo dienos pateikti profesinei sąjungai šią informaciją:

15.1. Ekonominė informacija:

▪ Finansiniai duomenys: pajamos, išlaidos, skolos.

15.2. Socialinė informacija:

▪ Užimtumas: vidutinis metinis nuolat ir laikinai dirbančiųjų skaičius administracijoje, valdyme ir kitame VTDB personale.

▪ Darbo užmokestis ir socialinis draudimas, darbo užmokesčio išlaidos atskirai dirbantiems administracijoje ir likusiame VTDB personale.

▪ Darbo laikas: sutartinis darbo laikas metams, faktiškai atidirbtų valandų skaičius, o taip pat ir viršvalandžiai, neatvykimų koeficientas, dirbančių nepilną darbo laiką skaičius ir t. t.

▪ Darbų sauga: nelaimingų atsitikimų skaičius, mirtinų atvejų dėl nelaimingų atsitikimų darbe skaičius, nelaimingų atsitikimų kompensavimo išlaidos, darbo sąlygų pagerinimo planas.

15.3. Esant objektyvioms priežastims, šalių susitarimu šis terminas gali būti pratęstas.

II. DARBUOTOJŲ IR VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PRIĖMIMAS Į PAREIGAS, PERKĖLIMAS IR ATLEIDIMAS IŠ PAREIGŲ

16. VTDB valstybės tarnautojai priimami į pareigas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo bei Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimo Nr. 966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo" nuostatomis.

Valstybės tarnautojai perkeliami į kitas pareigas, atleidžiami iš pareigų vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo V ir IX skyrių nuostatomis.

17. Darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo su darbuotojais sąlygos:

17.1. VTDB darbuotojus į darbą priima direktorius ar kitas šias pareigas eiti įgaliotas asmuo, vadovaudamasis galiojančiais Lietuvos Respublikos įstatymais.

17.2. Kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl būtinųjų sutarties sąlygų (DK 95 str.):

1) darbuotojo darbo vietos (VTDB padalinio ir pan.);

2) darbo funkcijų - dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba dėl tam tikrų pareigų;

3) darbo apmokėjimo sąlygų.

17.3. Visiškos materialinės atsakomybės sutartys sudaromos su darbuotojais, priimamais į šias pareigas: Bendrųjų reikalų skyriaus vyresniojo specialisto, atliekančio sandėlininko funkcijas, vairuotojo. Visiškos materialinės atsakomybės sutartys taip pat sudaromos su darbuotojais, paskirtais materialiai atsakingais už perduotą jiems saugoti VTDB turtą, ir darbuotojais, kuriems suteikiama teisė vairuoti VTDB tarnybinius lengvuosius automobilius (DK 256 str.).

17.4. Direktorius turi teisę pakeisti darbuotojo darbo sąlygas tik tada, kai bus pertvarkomas darbo organizavimas arba to pageidaus darbuotojas dėl svarbių priežasčių, esant juridiniam pagrindui. Apie numatomą darbo sąlygų pakeitimą (darbo vietos pakeitimas tame pačiame skyriuje; perkėlimas dirbti į kitą skyrių; darbo režimo pakeitimas; pareigų pakeitimas ir kt.) darbuotojui turi būti pranešta ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį. Darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis atleidžiamas iš darbo pagal DK 129 straipsnį, laikantis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos ir išmokant DK 140 straipsnyje numatytas išeitines išmokas.

17.5. Keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo negalima (DK 120 str. 3 d.).

17.6. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika darbo dienų.

Įspėjimo terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju (DK 127 str. 1 d.).

17.7. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos, jeigu reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas darbuotojo liga ar neįgalumu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą, šeimos nario slaugymu, sutuoktinio perkėlimu dirbti į kitą vietovę arba jei darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar kolektyvinę sutartį. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika darbo dienų, jeigu jis įgijo teisę į visą senatvės pensiją, dirbdamas VTDB. Darbo sutartis tokiais atvejais turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos (DK 127 str. 2 d.).

Darbuotojas turi teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos. Po to jis gali atšaukti prašymą tik darbdavio sutikimu (DK 127 str. 4 d.).

18. Kai dėl ekonominių priežasčių arba dėl VTDB struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisę būti palikti dirbti turi darbuotojai (DK 135 str.):

1) kurie VTDB buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;

2) kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnio negu 55 proc. darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;

3) kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą VTDB, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius;

4) kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai;

5) kurie yra išrinkti į darbuotojus atstovaujamojo organo profesinės sąjungos komitetus ir komisijas.

19. Darbuotojų skaičiaus mažinimo atveju vertinama profesinės sąjungos komiteto nuomonė ir pasiūlymai.

Tuo tikslu sudaroma komisija iš šešių asmenų (trys - administracijos atstovai, trys – profesinės sąjungos atstovai). Komisija išsirenka pirmininkaujantį. Komisijos nariui nutraukus darbo sutartį VTDB, per penkias dienas komisijos sudėtis papildoma šalių pasiūlytu nariu. Direktorius su šia komisija aptaria padėtį, kuriai susidarius, reikia mažinti darbuotojų skaičių, aptaria ir būsimo darbo organizavimo galimybes. Komisija padėtį išnagrinėja per dešimt darbo dienų ir savo pasiūlymus dėl konkrečių darbuotojų atleidimo iš darbo, mažinant darbuotojų skaičių, raštu pateikia direktoriui.

20. Direktorius pagal DK 129 straipsnį (darbdavio iniciatyva) negali atleisti iš darbo darbuotojų, išrinktų į darbuotojų atstovaujamuosius organus, t. y. profesinės sąjungos komitetus bei komisijas, laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, be išankstinio profesinės sąjungos sutikimo. Ar patenkinti direktoriaus pareiškimą duoti sutikimą atleisti profesinės sąjungos atstovą, profesinė sąjunga privalo nuspręsti per keturiolika dienų nuo pareiškimo gavimo. Profesinė sąjunga sutikimą ar nesutikimą atleisti darbuotoją iš darbo turi pateikti raštu, jeigu per šį laikotarpį profesinė sąjunga direktoriui atsakymo neduoda, direktorius turi teisę nutraukti darbo sutartį (DK 134 str.).

21. Prieš priimdamas sprendimą dėl Vilniaus teritorinės darbo biržos reorganizavimo ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui VTDB ir darbuotojų teisinei padėčiai, darbdavys privalo informuoti darbuotojų atstovus ir konsultuotis su jais dėl tokio sprendimo priežasčių bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ir dėl numatytų priemonių galimiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti. Konsultacijos dėl darbdavio perduotos informacijos (duomenų) ir darbuotojų atstovų pateiktos nuomonės turi vykti laiku, sudarant galimybę darbuotojų atstovams susitikti su sprendimus priimančiais kompetentingais darbdavio atstovais ir gauti motyvuotus atsakymus. Konsultavimu turi būti

siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo. Konsultacijų rezultatai įforminami protokolu (DK 47 str.).

22. Vilniaus teritorinės darbo biržos veiklos reorganizavimo atveju apie darbuotojų skaičiaus, jų darbo bei darbo apmokėjimo sąlygų numatomą pasikeitimą pirmiausiai informuojama profesinė sąjunga.

III. DARBO ORGANIZAVIMAS

23. Esant laisvai (neužimtai) pareigybei VTDB, prieš skelbiant viešą konkursą, apie tai informuojami VTDB valstybės tarnautojai ir darbuotojai.

24. Valstybės tarnautojų tarnybinę veiklą teisės aktų nustatyta tvarka vertina VTDB direktoriaus sudaryta vertinimo komisija, kuri sudaroma 2 metams iš ne mažiau kaip 5 narių, o vienas jų yra profesinės sąjungos deleguotas profesinės sąjungos narys – valstybės tarnautojas.

25. VTDB valstybės tarnautojų mokymas organizuojamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo X skyriaus nuostatomis.

26. VTDB darbuotojų ir valstybės tarnautojų mokymas organizuojamas pagal patvirtintą Vilniaus teritorinės darbo biržos personalo ugdymo ir kvalifikacijos kėlimo programą. Darbuotojų ir valstybės tarnautojų mokymo ir kvalifikacijos kėlimo pagal programą išlaidas apmoka Vilniaus teritorinė darbo birža pagal patvirtintą sąmatos išlaidų straipsnį „kvalifikacijos kėlimas". Administracija taip pat suteikia galimybę VTDB darbuotojams ir valstybės tarnautojams savarankiškai kelti savo kvalifikaciją. Klausimus, susijusius su darbuotojų kvalifikacijos kėlimu, administracija derina su profesine sąjunga.

27. Administracija nustato darbo apimtis Vilniaus teritorinės darbo biržos darbuotojams ir kontroliuoja, kad jų būtų laikomasi. Keičiantis darbo apimtims konkrečiuose VTDB skyriuose ir padaliniuose, administracija operatyviai į tai reaguoja, peržiūrėdama darbo krūvius skyriuose. Neesant vidinio rezervo, kreipiasi į Lietuvos darbo biržą dėl pareigybių skaičiaus.

28. Darbo tvarką Vilniaus teritorinėje darbo biržoje nustato vidaus tvarkos taisyklės, kurias tvirtina direktorius, suderinęs su profesine sąjunga.

29. Direktorius suteikia galimybę visiems darbuotojams, vykdant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, naudotis elektroninio pašto paslauga.

30. Darbo biržai nustatytoms funkcijoms vykdyti, darbdavys perka miesto visuomeninio transporto mėnesinius elektroninius bilietus, atsižvelgiant į skyrių vedėjų pateiktą poreikį ir VTDB skirtas lėšas.

31. Vilniaus teritorinėje darbo biržoje santykiai tarp administracijos ir darbuotojų grindžiami abipuse pagarba ir etikos normomis.

32. VTDB valstybės tarnautojams tarnybinės nuobaudos skiriamos vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo bei Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 25 d. nutarimu Nr. 977 patvirtintų Tarnybinių nuobaudų skyrimo valstybės tarnautojams taisyklių nuostatomis, o darbuotojams – Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis.

33. VTDB valstybės tarnautojai tarnybinę nuobaudą, o darbuotojai drausminę nuobaudą gali skųsti įstatymų nustatyta tvarka.

IV. PAPILDOMOS SOCIALINĖS LENGVATOS

34. Darbuotojams ir valstybės tarnautojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų - dvi dienos per mėnesį (arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį (DK 214 str.). Darbuotojas ar valstybės tarnautojas, pateikdamas prašymą dėl papildomos(-ų) poilsio dienos(-ų) suteikimo nurodo konkrečią pageidaujamą poilsio dieną(-as).

Teisės į Darbo kodekso 214 str. 1 dalyje nustatytas papildomas poilsio dienas neturintiems darbuotojams, auginantiems bendrojo ugdymo mokykloje besimokantį vaiką iki dvylikos metų, suteikiama ne mažiau kaip pusė darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per metus pirmąją mokslo metų dieną, mokant darbuotojo vidutinį darbo užmokestį.

V. ATOSTOGOS

35. VTDB valstybės tarnautojams kasmetinės atostogos suteikiamos vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo nuostatomis, o darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį - vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis.

36. Kasmetinės papildomos atostogos suteikiamos už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą Vilniaus teritorinėje darbo biržoje darbuotojams, turintiems didesnį kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą Darbo biržoje, - trys kalendorinės dienos, už kiekvienų paskesnių penkerių metų darbo stažą Vilniaus teritorinėje darbo biržoje – viena kalendorinė diena. Į ilgalaikį nepertraukiamąjį darbo VTDB stažą, už kurį suteikiamos kasmetinės papildomos atostogos, įskaitomas faktiškai dirbtas laikas Darbo biržoje ir kiti laikotarpiai, nurodyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 170 straipsnio 1 dalyje. Į šį stažą neįeina laikas, dirbtas įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, iš kurios į VTDB darbuotojas perkeltas darbdavių susitarimu ar kitais pagrindais, nenutraukiančiais darbo stažo.

Valstybės tarnautojams, turintiems didesnį kaip penkerių metų tarnybos stažą, už kiekvienų paskesnių trejų metų tarnybos stažą suteikiamos 3 kalendorinės dienos kasmetinių papildomų atostogų, tačiau bendra kasmetinių atostogų trukmė negali būti ilgesnė kaip 42 kalendorinės dienos.

Kasmetinės papildomos atostogos valstybės tarnautojams už valstybės tarnybos stažą, darbuotojams už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbo VTDB stažą suteikiamos atsižvelgiant į valstybės tarnautojo ar darbuotojo individualų pageidavimą, t. y. papildomos kasmetinių atostogų dienos gali būti pridedamos prie kasmetinių minimaliųjų atostogų arba suteikiamos atskirai šalių susitarimu.

37. Už pirmuosius darbo metus kasmetinės atostogos suteikiamos po šešių mėnesių nepertraukiamojo darbo VTDB. Už antruosius ir paskesnius darbo metus kasmetinės atostogos suteikiamos bet kuriuo darbo metų laiku pagal kasmetinių atostogų suteikimo eilę. Atostogų suteikimo eilė einamiesiems metams sudaroma iki tų metų kovo 1 d.

38. Darbuotojo pageidavimu kasmetinės atostogos gali būti suteikiamos dalimis. Viena iš kasmetinių atostogų dalių negali būti trumpesnė kaip keturiolika kalendorinių dienų už darbo metus, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos. Darbo metai, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos, prasideda nuo darbuotojo priėmimo į darbą dienos.

39. Atleidžiant valstybės tarnautoją ar darbuotoją iš darbo (išskyrus atvejus, kai atleidžiamas dėl jo paties kaltės), nepanaudotos kasmetinės atostogos jo pageidavimu suteikiamos nukeliant atleidimo datą. Tokiu atveju atleidimo iš darbo diena yra laikoma kita diena po kasmetinių atostogų pabaigos dienos (DK 175 str.).

40. Kasmetines atostogas pakeisti pinigine kompensacija neleidžiama. Jei dėl darbo santykių pabaigos valstybės tarnautojui ar darbuotojui negali būti suteikiamos kasmetinės atostogos arba jei valstybės tarnautojas ar darbuotojas jų nepageidauja, jam išmokama piniginė kompensacija (DK 177 str.).

41. Darbo užmokestis už kasmetines atostogas mokamas ne vėliau kaip prieš tris kalendorines dienas iki kasmetinių atostogų pradžios. Jeigu darbuotojui priklausantis darbo užmokestis nustatytu laiku nesumokamas ne dėl darbuotojo kaltės, kasmetinės atostogos pratęsiamos tiek dienų, kiek buvo delsiama sumokėti darbo užmokestį, ir už pratęstą laiką mokama kaip už kasmetines atostogas (DK 176 str.). Šio punkto nuostata taikoma ir valstybės tarnautojams.

42. Valstybės tarnautojams ir darbuotojams suteikiamos mokymosi atostogos stojamiesiems egzaminams į aukštesniąsias ir aukštąsias mokyklas pasirengti ir laikyti - po tris

dienas kiekvienam egzaminui. Valstybės tarnautojams ir darbuotojams, kurie mokosi nustatyta tvarka įregistruotose aukštesniosiose ir aukštosiose mokyklose, pagal šių mokyklų pažymas suteikiamos mokymosi atostogos:

1) eiliniams egzaminams pasirengti ir laikyti - po tris dienas kiekvienam egzaminui;

2) įskaitoms pasirengti ir laikyti - po dvi dienas kiekvienai įskaitai;

3) laboratoriniams darbams atlikti ir konsultavimuisi - tiek dienų, kiek nustatyta mokymo planuose ir tvarkaraščiuose;

4) diplominiam (bakalauro, magistro) darbui baigti ir ginti – trisdešimt kalendorinių dienų;

5) valstybiniams (baigiamiesiems) egzaminams pasirengti ir laikyti - po šešias dienas kiekvienam egzaminui.

Į mokymosi atostogų laiką neįskaitomas kelionėje sugaištas laikas (DK 181 str.).

43. Valstybės tarnautojams ir darbuotojams, kurie mokosi, laiko stojamuosius egzaminus į aukštesniąsias ir aukštąsias mokyklas turėdami VTDB siuntimą, už suteikiamas mokymosi atostogas mokamas vidutinis darbo užmokestis (DK 210 str. 1 d.). Valstybės tarnautojams ir darbuotojams, kurie laiko stojamuosius egzaminus ar mokosi savo iniciatyva, už mokymosi laiką mokama (neviršijant VTDB patvirtinto Darbo užmokesčio fondo) minimalioji mėnesinė alga (jei darbuotojas siekia įgyti pirmą aukštąjį universitetinį išsilavinimą.

44. Darbuotojo reikalavimu nemokamos atostogos suteikiamos Lietuvos Respublikos darbo kodekse 184 str. nustatyta tvarka.

45. Nemokamos atostogos dėl kitų priežasčių iki trijų mėnesių suteikiamos direktoriaus ir darbuotojo susitarimu, esant darbuotojo raštiškam prašymui.

46. Valstybės tarnautojams nemokamos atostogos suteikiamos vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo VIII skyriaus 37 straipsnio nuostatomis.

47. Darbuotojo ar valstybės tarnautojo - profesinės sąjungos nario prašymu suteikiamos nemokamos atostogos iki trijų dienų per metus švietimui ir mokymuisi (PSĮ 13 str.).

VI. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

48. Vilniaus teritorinės darbo biržos statiniai, kuriuose įrengtos darbo vietos, darbo priemonės, darbo aplinka turi atitikti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose nustatytus reikalavimus.

49. Direktorius darbuotojų saugos ir sveikatos tikslais, darbo higienos profilaktikai, priežiūrai, kontrolei, konsultavimui, vadovaudamasis DK XVIII skyriaus 269 straipsniu, Vilniaus teritorinėje darbo biržoje įsteigia darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą iš šešių asmenų (vienodo skaičiaus darbuotojų ir profesinės sąjungos atstovų).

50. Kiekvienam VTDB darbuotojui ir valstybės tarnautojui, nepriklausomai nuo to, kuriuose skyriuose bei padaliniuose jis dirba, ar aptarnauja klientus rajonų punktuose, turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme.

51. Direktorius užtikrina darbuotojų ir valstybės tarnautojų instruktavimą saugos ir sveikatos darbe klausimais priimant į darbą ir periodiškai.

52. Vadovaujantis DK XVIII skyriaus 273 straipsnio reikalavimais, darbuotoją, kuris pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ar sveikatos priežiūros įstaigos išvadą dėl sveikatos būklės negali dirbti sutarto darbo (eiti pareigų), nes tai pavojinga jo sveikatai arba jo darbas gali būti pavojingas kitiems, direktorius, darbuotojo sutikimu, privalo perkelti į jo sveikatą ir, esant galimybei, kvalifikaciją atitinkantį darbą. Jei tokio darbo nėra, arba jei darbuotojas atsisako dirbti kitą darbą (eiti pareigas), - jis atleidžiamas iš darbo pagal galiojančius Lietuvos Respublikos įstatymus. Šio punkto nuostatos taikomos ir valstybės tarnautojams.

Nėščioms moterims, dirbančioms su kompiuteriais, sudaromos sąlygos (joms pageidaujant) dirbti be kompiuterių, mokant ne mažesnį kaip anksčiau gautas vidutinis darbo užmokestis.

53. Saugos darbe ekspertizė atliekama: projektuojant naujas patalpas, taip pat pradėjus jas eksploatuoti, sprendžiant ginčus, kilusius tarp direktoriaus ir darbuotojų dėl darbo sąlygų būklės įvertinimo darbo vietoje duomenų tikrumo, taip pat kolektyvinės sutarties šalims pareikalavus. Saugos darbe ekspertizė atliekama Lietuvos Respublikos įstatymais ir kitais teisės aktais nustatyta tvarka.

54. Direktorius užtikrina visų darbuotojų ir valstybės tarnautojų nemokamą aprūpinimą darbo įrankiais ir priemonėmis, o Bendrųjų reikalų skyriaus darbuotojus, atliekančius ūkines funkcijas – ir specialiais drabužiais.

55. Vilniaus teritorinėje darbo biržoje užtikrinamas kopijavimo technikos eksploatavimas pagal šios technikos eksploatavimo taisyklių reikalavimus. VTDB dokumentai kopijuojami pagal Vilniaus teritorinės darbo biržos nustatytą tvarką.

56. VTDB darbuotojams ir valstybės tarnautojams užtikrinama teisė gauti visapusišką informaciją apie darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos organizavimą, apie esančią ar galimą profesinę riziką, parengtas priemones rizikai šalinti ar išvengti, taip pat informaciją apie Valstybinės darbo inspekcijos atlikto VTDB patikrinimo rezultatus.

57. Administracija, suderinusi su profesine sąjunga, kasmet organizuoja nemokamą darbuotojų ir valstybės tarnautojų skiepijimą nuo gripo, o iškilus susirgimo pavojui, ir nuo kitų infekcinių ligų.

VII. DARBO APMOKĖJIMO ORGANIZAVIMAS

58. VTDB valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sąlygas nustato Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo VI skyriaus nuostatos, Vilniaus teritorinės darbo biržos vidaus teisės aktai.

59. VTDB darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas nustato Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimas Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“ ir Vilniaus teritorinės darbo biržos vidaus teisės aktai.

60. Darbuotojams ir valstybės tarnautojams darbo užmokestis mokamas, pervedant į jų asmenines sąskaitas, du kartus per mėnesį: 2 ir 17 dienomis (jei šios dienos yra ne darbo dienos, t. y. šeštadieniai - tai darbo užmokestis mokamas penktadieniais, jei sekmadieniai – tai darbo užmokestis mokamas pirmadieniais). Esant raštiškam darbuotojo prašymui, darbo užmokestis gali būti mokamas vieną kartą per mėnesį. Darbuotojams ir valstybės tarnautojams už einamojo mėnesio pirmą pusę apskaičiuojamas ir mokamas 30 proc. nustatyto tarnybinio atlyginimo dydžio darbo užmokestis (avansas), kuris apvalinamas taip, kad paskutinis skaitmuo būtų 0. Kiekvieną mėnesį, mokant darbo užmokestį, kiekvienam darbuotojui įteikiamas atsiskaitymo lapelis. Jei darbo užmokestis išmokamas pavėluotai, kartu su juo darbuotojui išmokami įstatymų nustatyto dydžio delspinigiai.

61. Už viršvalandinį darbą, darbą naktį, poilsio arba švenčių dienomis darbuotojams ir valstybės tarnautojams mokama pagal galiojančius Lietuvos Respublikos įstatymus, Vyriausybės nutarimus.

62. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, už laikinai nesančių darbuotojų (liga, nemokamos atostogos) funkcijų (pareigų) vykdymą mokama iki 70 proc. dydžio sutaupyto tarnybinio atlyginimo priemoka (jei nėra etatinio pavaduojančiojo):

1) už darbuotojų funkcijų (pareigų) vykdymą jų nemokamų atostogų ir vaiko slaugymo metu - už visas faktiškai funkcijų (pareigų) vykdymo darbo dienas;

2) už funkcijų (pareigų) vykdymą darbuotojo laikinojo nedarbingumo metu, jei tai tęsiasi daugiau kaip dvi darbo dienas, - nuo trečios darbo dienos.

63. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, už laikinai nesančių darbuotojų funkcijų (pareigų) vykdymą jų kasmetinių atostogų metu mokama iki 40 procentų tarnybinio atlyginimo dydžio priemoka už faktiškai dirbtas dienas, atsižvelgiant į darbo užmokesčio fondo ekonomiją.

64. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, už laikinai nesančių darbuotojų funkcijų (pareigų) vykdymą jų mokymosi atostogų metu mokama iki 40 proc. dydžio pavaduojamojo darbuotojo tarnybinio atlyginimo priemoka už faktiškai dirbtas dienas.

65. Jeigu laikinai nesančių darbuotojų (laikinasis nedarbingumas, nemokamos, kasmetinės ir mokymosi atostogos) funkcijas (pareigas) vykdo keli darbuotojai, tai priemoka už šių funkcijų vykdymą jiems skirstoma pagal kiekvieno pavaduojančiojo darbuotojo faktiškai dirbtas dienas.

66. Už 2 pirmąsias kalendorines laikinojo nedarbingumo dienas darbuotojams mokama 80 proc. darbuotojui priklausančio vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto LR Vyriausybės nustatyta tvarka, ligos pašalpa (Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 14 str. 1p.).

67. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, ir valstybės tarnautojams, kuriems darbo krūvis padidėja atleidus iš darbo darbuotoją ar valstybės tarnautoją, už laisvos pareigybės funkcijų (pareigų) vykdymą iki bus priimtas į darbą naujas darbuotojas ar valstybės tarnautojas mokama iki 40 proc. sutaupyto tarnybinio atlyginimo dydžio priemoka. Jeigu neužpildytos pareigybės funkcijas (pareigas) vykdo keli darbuotojai, tai priemoka jiems skirstoma proporcingai.

68. Valstybės tarnautojams, atliekant kitų valstybės tarnautojų funkcijas jų kasmetinių, mokymosi, nemokamų atostogų ar laikinojo nedarbingumo metu, skiriama iki 40 proc. dydžio pavaduojančiojo pareiginės algos priemoka. Šis punktas netaikomas valstybės tarnautojams, kurių pareigybių aprašymuose yra numatyta vykdyti skyriaus (poskyrio) vedėjo funkcijas.

69. Priedai ir priemokos darbuotojams ir valstybės tarnautojams skiriami ir mokami teisės aktų nustatyta tvarka, neviršijant Vilniaus teritorinei darbo biržai nustatyto darbo užmokesčio fondo.

Bendra priedų ir priemokų suma darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, neturi viršyti darbuotojui nustatyto tarnybinio atlyginimo dydžio.

Valstybės tarnautojams priemokų už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės, ir už papildomų užduočių atlikimą, kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos, suma negali viršyti 60 procentų pareiginės algos.

70. Priskyrus papildomas funkcijas valstybės tarnautojams ir dėl to padidėjus jų atsakomybei už atliekamą darbą, teisės aktų nustatyta tvarka iš naujo peržiūrimi ir įvertinami valstybės tarnautojų pareigybių aprašymai.

71. Darbuotojui mirus, jam priklausantis darbo užmokestis ir tarnybinio atlyginimo dydžio vienkartinė išmoka (neviršijant VTDB patvirtinto Darbo užmokesčio fondo) išmokama mirusiojo šeimos nariams arba tiems asmenims, kurie jį palaidojo – ne vėliau kaip per tris darbo dienas pateikus mirties faktą patvirtinantį dokumentą (DK 206 str. 2 d.). Šio punkto nuostata taikoma ir valstybės tarnautojams.

72. Keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo negalima. Apie naujų darbo apmokėjimo sąlygų nustatymą direktorius turi raštu pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo (DK 203 str.).

VIII. PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS

73. Profesinės sąjungos komitetui profesinės sąjungos veiklos tikslams, suderinus su direktoriumi, nemokamai skiriamos patalpos, inventorius, leidžiama nemokamai naudotis pašto ir telefono ryšiais, spausdinimo ir kopijavimo aparatūra bei VTDB autotransportu.

74. Profesinės sąjungos komitetui nekliudomai teikiama informacija, susijusi su darbuotojų ir valstybės tarnautojų teisėmis ir interesais apie darbo, ekonomines ir socialines sąlygas bei kolektyvinės sutarties vykdymą.

75. Profesinės sąjungos komitetas, suderinus su direktoriumi, turi teisę darbo metu po 16 val., šaukti profesinės sąjungos narių susirinkimus (ne daugiau kaip 4 per metus). Profesinės sąjungos narių susirinkimų, vykstančių ne darbo metu, skaičius neribojamas.

76. Direktorius nesudaro kliūčių profesinės sąjungos narių švietimui ir kvalifikacijos kėlimui, jei tai netrikdo ritmingos VTDB veiklos: vykstant seminarams, konferencijoms ir kursams pagal švietimo programas profesinės sąjungos narys (ne daugiau kaip vienas asmuo iš kabineto ir ne daugiau trys asmenys iš VTDB vienu metu) atleidžiamas nuo darbo.

77. Valstybės tarnautojai, kurie yra profesinės sąjungos atstovai, turi teisę dalyvauti sprendžiant valstybės tarnautojų vertinimo, pareigų paaukštinimo, tarnybinių nuobaudų skyrimo klausimus, taip pat profesinės sąjungos organizacinėje veikloje. Tam skiriama iki 10 val. tarnybos (darbo) laiko per mėnesį ir už šį laiką mokamas darbo užmokestis (Valstybės tarnybos įstatymo 16 str. 7 d.).

78. Profesinės sąjungos komitetui pageidaujant, Finansų ir apskaitos skyrius atskaito iš profesinės sąjungos narių 1 procentą nuo tarnybinio atlyginimo nario mokestį ir perveda į profesinės sąjungos nurodytą sąskaitą banke.

79. Profesinės sąjungos pirmininkas Finansų ir apskaitos skyriui iki kiekvieno mėnesio 26 dienos pateikia patikslintą profesinės sąjungos narių sąrašą nario mokesčiui išskaičiuoti.

IX. DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMAS

80. Individualūs darbo ginčai nagrinėjami teisės aktų nustatyta tvarka nuolat veikiančioje darbo ginčų komisijoje prie Valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus skyriaus arba teisme.

PRIEDAS Nr. 2

ŠIAULIŲ APSKRITIES VYRIAUSIOJO POLICIJOS KOMISARIATO KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2015 m. vasario 12 d. Nr. 40-IL-2714
Šiauliai

Nr. PV3-45 2015-06-17

Šiaulių apskrities vyriausiasis policijos komisariatas (toliau – Šiaulių apskr. VPK arba policijos įstaiga), įstaigos kodas 190521648, buveinės adresas Aušros al.19, LT-76299 Šiauliai, atstovaujamas viršininko Rimanto Bobino, veikiančio pagal Šiaulių apskr. VPK nuostatus (toliau – Darbdavys),

ir Šiaulių apskr. VPK policijos pareigūnų profesinių sąjungų jungtinė atstovybė (toliau – Jungtinė atstovybė), veikianti pagal 2014 m. rugpjūčio 22 d. susitarimą, kurią sudaro Radviliškio rajono vidaus reikalų sistemos profesinė sąjunga, atstovaujama pirmininko Remigijaus Šidlausko, Šiaulių policijos darbuotojų profesinė sąjunga, atstovaujama pirmininko Ramūno Markausko, Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga ir Lietuvos policijos profesinė sąjunga, atstovaujamos įgalioto atstovo Agnės Jackevičienės, veikiančių pagal atstovaujamų profesinių sąjungų įstatus ir Jungtinės atstovybės susitarimą, sudaro šią **Šiaulių apskr. VPK kolektyvinę sutartį** (toliau – Sutartis).

Šioje Sutartyje Šiaulių apskr. VPK ir Jungtinę atstovybę sudarančios profesinės sąjungos, toliau kartu ir atskirai vadinami Šalimis. Jungtinė atstovybė veikia kaip ją sudariusių profesinių sąjungų bendras junginys šiai Sutarčiai pasirašyti ir jos vykdymo kontrolei užtikrinti.

Sutartyje vartojamos sąvokos:

Profesinė sąjunga – Jungtinę atstovybę sudarančios profesinės sąjungos.

Darbuotojas – Šiaulių apskr. VPK policijos pareigūnas, karjeros valstybės tarnautojas ar darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį.

Kitos vartojamos sąvokos atitinka sąvokas, vartojamas Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statute, Lietuvos Respublikos policijos veiklos įstatyme ir kituose įstatymuose.

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šia Sutartimi siekiama sudaryti palankias sąlygas Šiaulių apskr. VPK veiklai, užtikrinti tinkamas šios policijos įstaigos darbuotojų darbo organizavimo, darbo apmokėjimo, kvalifikacijos tobulinimo bei perkvalifikavimo, saugos, sveikatos ir kitas tarnybos sąlygas, neblogesnes, nei numatyta Lietuvos Respublikos įstatymuose ir kituose teisės aktuose ir Lietuvos policijos šakos kolektyvinėje sutartyje (toliau – Šakos kolektyvinė sutartis).

2. Ši Sutartis sudaryta vadovaujantis Lietuvos Respublikos policijos veiklos įstatymu, Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais, reguliuojančiais darbuotojų darbo santykius, bei Šakos kolektyvine sutartimi.

3. Sutartis taikoma visiems Šiaulių apskr. VPK darbuotojams.

4. Darbuotojų darbo sąlygas, atsižvelgiant į jų statusą, nustato Lietuvos Respublikos policijos veiklos įstatymas, Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, šių teisės aktų nustatytais

atvejais Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai, Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro įsakymai, Lietuvos policijos generalinio komisaro įsakymai, Lietuvos policijos šakos kolektyvinė sutartis bei ši Sutartis. Tais atvejais, kuomet tarp šios Sutarties ir kitų Šiaulių apskr. VPK teisės aktų atsiranda prieštaravimų, taikomos šios Sutarties nuostatos. Jeigu atsiranda prieštaravimų tarp šios Sutarties ir Šakos kolektyvinės sutarties, taikomos Šakos kolektyvinės sutarties nuostatos išskyrus atvejus, kuomet Sutarties normos yra palankesnės darbuotojams.

5. **Sutarties tikslas**:

5.1. skatinti socialinę partnerystę, gerinti santykius tarp Darbdavio ir profesinių sąjungų, sudaryti palankias, sąžiningas darbo sąlygas;

5.2. derinti Šalių interesus, pripažinti abipusę diskusijų naudą visose srityse, susijusiose su įdarbinimu, darbo sąlygomis ir atleidimu iš darbo Šiaulių apskr. VPK;

5.3. gerinti policijos veiklos veiksmingumą, siekti Lietuvos policijos vardo prestižo didinimo;

5.4. formuoti policijos tradicijas, kultūrą: stiprinti darbuotojų lojalumą, moralę, etiką ir skleisti vertybes.

6. **Santykiai tarp šalių grindžiami šiais principais**:

6.1. sąžiningumo, tarpusavio pagarbos ir pasitikėjimo;

6.2. savanoriškumo, lygiateisiškumo ir proporcingumo;

6.3. įstatymo viršenybės ir jų bei kitų teisės aktų nepažeidžiamumo;

6.4. darbuotojų teisių vienodo gynimo ir nediskriminavimo;

6.5. Darbdavio ir darbuotojų interesų derinimo.

7. **Šalys įsipareigoja**:

7.1. vykdyti šią Sutartį;

7.2. laiku keistis informacija, reikalinga šios Sutarties tikslams pasiekti;

7.3. nustatyti konsultavimosi ir keitimosi informacija tvarką;

7.4. padėti viena kitai siekti Sutartyje nustatytų tikslų;

7.5. gerbti Šalių steigimo dokumentuose užsibrėžtus tikslus.

8. **Profesinių sąjungų atstovavimas**. Kai Sutartyje nurodytais atvejais profesinės sąjungos turi deleguoti savo atstovą į darbo grupes, komisijas ar kitais atvejais, tarpusavio susitarimu deleguojamas bendras atstovas. Profesinėms sąjungoms nesusitarūs dėl bendro atstovo, minėtos grupės, komisijos gali būti sudaromos be profesinės sąjungos atstovo. Kai Sutartyje numatytas privalomas derinimas, informavimas ar kitoks informacijos pateikimas vienos Sutarties šalies kitai, Darbdavys informaciją pateikia Profesinių sąjungų nurodytu vienu elektroninio pašto adresu arba pateikia asmeniškai vienam Profesinės sąjungos nariui. Tikslų elektroninio pašto adresą ir asmens, kuriam informacija gali būti pateikta, duomenis Profesinės sąjungos Darbdaviui pateikia raštu. Profesinės sąjungos informaciją, nuomonę ar paklausimus Darbdaviui pateikia ir/ar perduoda elektroniniu paštu Šiaulių apskr. VPK kanceliarijai. Įgyvendinant sutarties nuostatas Profesinės sąjungos veikia kartu, kaip Jungtinė atstovybė.

II. DARBUOTOJŲ KARJERA

9. Darbdavys įsipareigoja sudaryti sąlygas darbuotojams tobulinti jų profesinę kvalifikaciją pagal esamas finansines galimybes, policijos įstaigos poreikius bei darbuotojo motyvuotą prašymą. Profesinė sąjunga gali teikti konstruktyvius pasiūlymus ir rekomendacijas Darbdaviui darbuotojų profesinės kvalifikacijos tobulinimo klausimais.

10. Profesinės sąjungos, esant galimybei, prisideda prie mokymų ir kitų kvalifikacijos tobulinimo renginių organizavimo ir vykdymo.

III.DARBUOTOJŲ SKATINIMAS IR ATSAKOMYBĖ

11. Siekiant sukurti sąlygas skaidriai darbuotojų skatinimo ir apdovanojimo tvarkai, apie skatinimo ir apdovanojimo tvarkų aprašų rengimą, pakeitimą informuojamos profesinės sąjungos. Į darbdavio sutarytą darbuotojų skatinimo ir apdovanojimo komisiją, jei tokia būtų sudaryta, įtraukiami profesinių sąjungų atstovai, kurie turi teisę teikti pasiūlymus, rekomendacijas bei pastabas

12. Su tais darbuotojais, kurių pareigos tiesiogiai susijusios su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu gali būti sudaromos rašytinės individualios visiškos materialinės atsakomybės sutartys. Darbuotojas turi teisę atsisakyti priimti materialinį turtą, jeigu darbdavys nesudaro tinkamų sąlygų jam patikėto turto apsaugai.

13. Darbdavys kiekvienais metais, ne vėliau kaip iki sausio 15 d. parengia transporto priemonių eksploatacijos planą, kuriame numato apdrausti KASKO draudimu didesnės rizikos ir vertingesnes transporto priemones. Šio įsakymo projektas pateikiamas profesinėms sąjungos, kurios per 14 dienų gali teikti pastabas ir motyvuotus pasiūlymus dėl transporto priemonių draudimo.

14. Jei policijos įstaigoje sudaroma komisija darbuotojo galimai padarytam tarnybiniam nusižengimui, darbo drausmės pažeidimui tirti, apie tai, darbuotojo prašymu, informuojama profesinė sąjunga.

15. Policijos įstaigos vadovas, gavęs tarnybinio patikrinimo (tarnybinio nusižengimo tyrimo) išvadą, prieš patvirtindamas tarnybinio patikrinimo išvadą (pripažindamas, kad valstybės tarnautojas padarė tarnybinį nusižengimą) ir išspręsdamas klausimą dėl darbuotojo patraukimo tarnybinėn (drausminėn) atsakomybėn skiriant tarnybinę (drausminę) nuobaudą – atleidimą iš pareigų (vidaus tarnybos), darbuotojo prašymu profesinei sąjungai, kurios narys yra darbuotojas, pateikia tarnybinio patikrinimo išvados (tarnybinio nusižengimo tyrimo) kopiją. Profesinė sąjunga turi teisę pateikti savo nuomonę dėl tarnybinio patikrinimo (tarnybinio nusižengimo tyrimo) išvados, ar tarnybinės nuobaudos skyrimas darbuotojui nėra susijęs su jo naryste profesinėje sąjungoje, per teisės aktuose policijos įstaigos vadovui nustatytą terminą sprendimui dėl tarnybinio patikrinimo (tarnybinio nusižengimo tyrimo) išvados patvirtinimo priimti.

16. Profesinė sąjunga gali teikti motyvuotą siūlymą policijos įstaigos vadovui panaikinti darbuotojo tarnybinę (drausminę) nuobaudą anksčiau laiko.

17. Sprendime nušalinti darbuotoją nuo pareigų, be teisės aktuose nustatytų sąlygų, turi būti nurodytas ir tikslus (valandomis ir minutėmis) nušalinimo laikas.

IV. DARBUOTOJŲ DARBO IR POILSIO LAIKAS

18. Policijos įstaigos darbuotojų darbo ir poilsio laiko režimas bei paskirstymas paroje nustatomas vadovaujantis policijos įstaigos viršininko įsakymais.

19. Policijos įstaigos darbo (pamainų) pradžios ir pabaigos laikas derinamas su profesine sąjunga. Darbo (pamainų) grafikus tvirtina policijos įstaigos vadovas ar jo įgaliotas darbuotojas. Policijos įstaigos (padalinio) darbo grafikai privalomai derinami su profesinėmis sąjungomis tik joms pastebėjus padalinio ar atskiro darbuotojo diskriminavimo požymių ir raštu pareikalavus iš policijos įstaigos vadovo ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas iki jų paskelbimo viešai. Per tris darbo dienas negavus atsakymo iš profesinės sąjungos laikoma, kad grafikas suderintas. Kitu atveju policijos įstaigos vadovas ar kitas jo įgaliotas asmuo gali patvirtinti darbo (pamainų) grafiką tik išnagrinėjus profesinių sąjungų raštu pateiktas pretenzijas.

20. Darbuotojai privalo dirbti darbo (pamainų) grafikuose nustatytu laiku. Darbo (pamainų) grafikai teisės aktų nustatyta tvarka paskelbiami viešai ne vėliau kaip prieš savaitę iki šių grafikų įsigaliojimo. Vėliau grafikai gali būti keičiami tik ypatingais atvejais (darbuotojų ligos, neatvykimo į darbą, kitais nuo policijos įstaigos vadovo valios nepriklausančiais atvejais ar esant darbuotojų raštiškiems prašymams). Policijos įstaigos vadovas įsakymu nustato, kuomet dėl darbo (tarnybos) sąlygų darbuotojai negali palikti darbo vietos pertraukos pailsėti ir pavalgyti metu. Tokias pareigas einantiems darbuotojams pertraukos pailsėti ir pavalgyti laikas įskaitomas į darbo laiko trukmę. Tokio įsakymo pakeitimai turi būti suderinti su profesine sąjunga.

21. Darbuotojams atostogos suteikiamos policijos įstaigos vadovo įsakymu, atsižvelgiant į darbuotojo prašymą, kuris paprastai pateikiamas ne vėliau kaip keturiolika dienų iki numatomos atostogų datos, ir į policijos įstaigoje patvirtintą preliminarų atostogų grafiką. Policijos įstaigos vadovo atsisakymas tenkinti darbuotojo motyvuotą prašymą dėl atostogų suteikimo pagal preliminarų grafiką ar atostogų datos pakeitimo turi būti motyvuojamas. Darbuotojas turi pasinaudoti savo teise į kasmetines atostogas einamaisiais metais.

22. Teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką turi nėščios darbuotojos, darbuotojai, kurių sutuoktinės, sugyventinės (partnerės) nėščios, darbuotojai, auginantys vaikus iki 14 metų, ir kiti įstatymuose nustatyti asmenys. Jei tokių darbuotojų yra daug ir dėl padalinio veiklos pobūdžio neįmanoma nesutrikdant veiklos atostogų visiems suteikti jų pageidaujamu laiku, darbuotojams, auginantiems vaikus iki 14 metų, jeigu jie to pageidauja, turi būti sudaryta galimybė ne mažiau kaip 14 kalendorinių dienų nepertraukiamai atostogauti vasaros metu. Į darbuotojų, turinčių teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, pageidavimus turi būti atsižvelgiama sudarant preliminarų atostogų grafiką. Vėliau, darbuotojui norint pakeisti preliminariame atostogų grafike nustatytą kasmetinių atostogų suteikimo laiką, teise pasirinkti pageidaujamą atostogų laiką minėti darbuotojai gali pasinaudoti tik jei tai nesutrikdys padalinio ar policijos įstaigos veiklos ir nesutrukdys kitiems darbuotojams atostogauti preliminariame atostogų grafike nustatytu laiku.

23. Darbuotojams, auginantiems du vaikus iki dvylikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, darbuotojo pasirinkimu suteikiama viena papildoma poilsio diena (aštuonios darbo valandos) per mėnesį arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę, o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų – dvi dienos (šešiolika darbo valandų) per mėnesį arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę, mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonios darbo valandos pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas trys mėnesiai. Papildomo poilsio laiko suteikimo tvarka:

23.1. papildomas poilsio laikas suteikiamas Šiaulių apskr. VPK viršininko įsakymu, remiantis darbuotojo rašytiniu prašymu, nustatant, kad poilsio laikas bus suteikiamas reguliariai, kiekvieno mėnesio konkrečią dieną;

23.2. darbuotojo rašytiniu prašymu, suderinus su tiesioginiu vadovu, įsakymu suteikto papildomas poilsio laikas gali būti pakeistas ir poilsio laikas suteiktas kitą to paties mėnesio dieną;

23.3. darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonios darbo valandos pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas trys mėnesiai ir kiekvieną kartą suteikiamas Šiaulių apskr. VPK viršininko įsakymais;

23.4. papildomo poilsio laiko suteikimas gali būti nukeltas (perkeltas) dėl aplinkybių numatytų Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto 30 straipsnio 1 dalyje. Nesuteiktas papildomas poilsio laikas kompensuojamas kitu darbuotojo pasirinktu laiku.

24. Darbuotojams, neturintiems teisės į papildomą poilsio laiką pagal šios Sutarties 25 punktą, auginantiems vieną bendrojo ugdymo mokykloje besimokantį vaiką iki dvylikos metų,

suteikiamas papildomas poilsio laikas, ne trumpesnis kaip 4 darbo valandos, pirmąją mokslo metų dieną, mokant už šį laiką jo vidutinį darbo užmokestį.

25. Darbuotojams, besimokantiems Lietuvos Respublikoje įregistruotose aukštesniosiose ir aukštosiose mokyklose, pagal šių mokyklų pažymas suteikiamos mokymosi atostogos. Darbuotojams, kurių studijų programa susijusi su darbe atliekamomis funkcijomis ar pareigybės aprašyme nustatytais reikalavimais, Lietuvos policijos generalinio komisaro nustatyta tvarka šių atostogų laikotarpiu gali būti mokamas iki 100 proc. dydžio darbuotojo vidutinis darbo užmokestis, tačiau mokama suma turi būti ne mažesnė nei Vyriausybės nustatyta minimali mėnesinė alga (toliau – MMA). Su darbuotoju, siekiančiu gauti apmokėjimą mokymosi atostogų metu, gali būti sudaromas rašytinis susitarimas, numatant, kad darbuotojas policijos įstaigose pabaigęs mokslus išdirbs tokį laikotarpį, kiek truko mokymosi atostogos arba grąžins pinigų sumą, lygią atostoginių, gautų mokymosi metu, sumai, atskaičius MMA.

26. Nemokamos atostogos iki 3 mėnesių dėl šeimyninių aplinkybių ar kitų aplinkybių gali būti suteikiamos Šiaulių apskr. VPK viršininko ir darbuotojo susitarimu.

V. DARBO UŽMOKESTIS IR KITOS IŠMOKOS

27. Darbuotojams darbo užmokestis mokamas du kartus mėnesį 5-10 ir 20-25 dienomis. Darbuotojo rašytiniu prašymu darbo užmokestis gali būti mokamas vieną kartą per mėnesį 5-10 dienomis už praėjusį mėnesį. Jeigu darbo užmokesčio mokėjimo paskutinė diena sutampa su savaitės nepertraukiamo poilsio dienomis ar švenčių dienomis, tuomet darbo užmokestis sumokamas prieš tai einančią darbo dieną. Darbo užmokestis, kitos su darbo užmokesčiu susijusios išmokos pervedamos į darbuotojo nurodytą asmeninę sąskaitą kredito įstaigoje Lietuvoje.

28. Darbdavys ne rečiau kaip kartą per mėnesį privalo raštu ar elektroniniu būdu darbuotojui pateikti informaciją apie jam apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę, atskirai nurodydamas viršvalandinių darbų trukmę. Darbdavys informaciją apie darbo užmokestį ir dirbtą darbo laiką pateikia nevėliau kaip darbo užmokesčio antrosios dalies išmokėjimo dieną.

29. Darbdaviui sudarius komisiją dėl kompensacijų, pašalpų ir kitų išmokų mokėjimo, į komisijos sudėtį įtraukiami profesinės sąjungos atstovas.

30. Jei darbuotojo materialinė būklė sunki dėl ligos ir jis negali parašyti prašymo, materialinė pašalpa gali būti skiriama pagal šeimos nario prašymą.

31. Mirus darbuotojui, jam priklausantis neišmokėtas darbo užmokestis, kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas išmokamos mirusiojo šeimos nariui arba tiems asmenims, kurie jį laidojo – ne vėliau kaip per tris darbo dienas pristačius mirties faktą patvirtinantį dokumentą.

VI. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

32. Darbdavys privalo saugoti darbuotojų sveikatą, gyvybę ir darbingumą, veikloje vengti darbo įstatymų pažeidimų, vykdyti nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevenciją, kartu su profesinėmis sąjungomis vykdyti saugos ir sveikatos stebėseną, įgyvendinti prevencines ir saugos priemones pagal nustatytus prioritetus.

33. Darbdavys įsipareigoja per tris mėnesius nuo šios Sutarties įsigaliojimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimams spręsti sudaryti Saugos ir sveikatos komitetą (toliau – Komitetas), kurio veikla grindžiama Lietuvos policijos generalinio komisaro parengtais tipiniais saugos ir

sveikatos komitetų nuostatais ir, suderinęs su profesine sąjunga, patvirtinti jo sudėtį ir darbo reglamentą.

34. Darbdavys įsipareigoja ne vėliau kaip per tris mėnesius nuo Komiteto įsteigimo inicijuoti komiteto narių mokymus, būtinus komiteto veiklai vykdyti. Periodiniai Komiteto narių mokymai rengiami pagal poreikį, paprastai ne rečiau kaip kartą 1 m. Darbuotojų kolektyvo išrinkti ar darbuotojų atstovų deleguoti komiteto nariai įgyja renkamojo organo nario statusą ir garantijas.

35. Jei Komitetas veikia efektyviai, komiteto nariams, atstovaujantiems darbuotojus, gali būti mokamas darbo užmokesčio priedas už veiklą komitete.

36. Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetui nustatytoms funkcijoms vykdyti leidžiama tiek, kiek reikia pavestoms funkcijoms įgyvendinti, tačiau ne daugiau nei 1 darbo diena (8 darbo valandos) per mėnesį. Darbas saugos ir sveikatos komitete įskaitomas į darbo laiką.

37. Darbdavys įsipareigoja aprūpinti darbuotojus funkcijoms vykdyti būtinomis apsaugos priemonėmis, kurios turi būti sertifikuotos, aprobuotos, teisės aktų nustatytais atvejais atlikta jų metrologinė ir techninė patikra. Darbuotojų sauga, sveikata, funkcijoms vykdyti būtinos priemonės ir mokymai šioje srityje finansuojami Darbdavio lėšomis.

38. Darbdavys užtikrina, kad kiekviena darbo vieta būtų saugi, patogi ir nekenksminga aplinkai, atitinkanti saugos ir sveikatos bei higienos normų reikalavimus.

39. Darbdavys užtikrina, kad visuose naujai projektuojamuose ir rekonstruojamuose policijos įstaigos pastatuose būtų įrengtos patalpos, kuriose darbuotojai galėtų papietauti ir pailsėti. Darbdavys įsipareigoja siekti, kad tokios patalpos, esant galimybei, būtų įrengtos ir kituose policijos įstaigos pastatuose.

40. Apie įvykusius nelaimingus atsitikimus darbe ne vėliau kaip kitą darbo dieną po sužinojimo apie įvykį Darbdavys raštu praneša Komitetui.

41. Darbuotojai teisės aktų nustatyta tvarka periodiškai ar pagal išduotus siuntimus privalo pasitikrinti sveikatą. Darbuotojui laiku be pateisinamos priežasties nepasitikrinus sveikatos, policijos įstaigos vadovas turi teisę nušalinti darbuotoją nuo darbo ar tarnybos pareigų atlikimo ir nemokėti darbo užmokesčio už nušalinimo laikotarpį.

VII. KITOS GARANTIJOS

42. Darbuotojai, kurie mano, kad buvo pažeistos jų darbo sąlygas ir socialines garantijas nustatančios teisės aktų, Šakos kolektyvinės sutarties ar šios Sutarties nuostatos, turi teisę ikiteismine tvarka kreiptis į Šiaulių apskr. VPK viršininką. Jei darbuotojo netenkina Šiaulių apskr. VPK viršininko sprendimas, priimtas išnagrinėjus kreipimąsi, tuomet jis gali kreiptis į Taikinimo komisiją, sudarytą Lietuvos policijos generalinio komisaro įsakymu. Kreipimasis į Taikinimo komisiją neužkerta kelio įstatymų nustatyta tvarka ir terminais kreiptis į teismą.

43. Policijos įstaiga, Lietuvos policijos generalinio komisaro nustatyta tvarka, teikia teisinę pagalbą pareigūnui, vykdžiusiam pavestus vidaus tarnybos uždavinius ir funkcijas bei galimai viršijusiam tarnybinės rizikos ribas.

44. Esant galimybei, darbuotojams jų prašymu gali būti sudaromos sąlygos dirbti nuotoliniu būdu visą ar dalį jų darbo laiko. Susitarimas dėl tokios pareigų atlikimo formos įforminamas darbuotojo ir darbdavio susitarimu, pritariant tiesioginiam darbuotojo vadovui. Tokiu atveju jų darbo laiko apskaitai ir darbo sąlygoms taikomos Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir jį lydinčių teisės aktų nuostatos.

VIII. DARBO (TARNYBOS) SANTYKIŲ PABAIGA

45. Darbuotojas turi teisę nutraukti darbo (tarnybos) santykius apie tai raštu įspėjęs policijos įstaigos vadovą prieš keturiolika dienų. Raštu susitarus su darbuotoju, atleidimo iš darbo (tarnybos) data gali būti pavėlinta. Jei darbas susijęs su materialinių vertybių, bylų perdavimu, jei reikia perduoti darbus naujiems darbuotojams, per įspėjimo terminą darbuotojui naujos užduotys neskiriamos. Šis laikotarpis skiriamas nebaigtoms užduotims atlikti, perduoti darbus naujiems darbuotojams, atsiskaityti su policijos įstaiga.

46. Kai pareigybė policijos įstaigoje naikinama dėl reorganizavimo ar darbo organizavimo pakeitimų, policijos įstaiga per visą įspėjimo apie atleidimą laikotarpį teikia įspėjimą gavusiam darbuotojui ne rečiau kaip kartą per mėnesį informaciją apie policijos įstaigoje esančias laisvas darbo vietas (pareigų pavadinimą, lygį, pareigybės kategoriją), o darbuotojo prašymu – jį dominančių pareigybių aprašymus. Darbuotojui minėta informacija įteikiama tiesiogiai arba jo prašymu siunčiama į tarnybinį arba nurodytą elektroninį paštą. Darbuotojas turi domėtis laisvomis darbo vietomis policijos įstaigoje. Darbuotojui atsisakius priimti teikiamą informaciją, laikoma, kad supažindinimas yra tinkamas. Darbuotojo arba profesinės sąjungos prašymu policijos įstaiga teikia informaciją apie kitose policijos įstaigose esančias laisvas pareigybes (pareigų pavadinimą, lygį, pareigybės kategoriją), jei šią informaciją pateikią policijos įstaigai Policijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos.

47. Kai policijos įstaigoje mažinamas darbuotojų skaičius ir yra du ar daugiau darbuotojų, kurie atsižvelgiant į teisės aktų nuostatas turi vienodas teises būti palikti dirbti, dėl likimo dirbti sprendžiama atliekant atitinkamų darbuotojų vertinimą policijos įstaigos vadovo sudarytoje komisijoje, į kurią kviečiamas profesinės sąjungos atstovas. Iš tarnybos (darbo) atleidžiamas darbuotojas su policijos įstaiga ir policijos įstaiga su darbuotoju atsiskaito paskutinę tarnybos (darbo) dieną, jeigu teisės aktuose nenustatyta kita atsiskaitymo tvarka.

IX. PROFESINĖS SĄJUNGOS DALYVAVIMAS DARBDAVIUI PRIIMANT SPRENDIMUS, INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO PROCEDŪROS

48. Darbdavys įsipareigoja rengdamas sprendimus dėl norminių teisės aktų, susijusių su esminiais darbo sąlygų ir socialinių garantijų pakeitimais (darbo laikas, darbo vieta, darbo užmokestis, darbo organizavimas) ir socialinėmis garantijomis, priėmimo, iš anksto per protingą terminą konsultuotis su profesine sąjunga.

49. Ne rečiau kaip kartą per ketvirtį renkasi į pasitarimus pas Šiaulių apskr. VPK viršininką. Pasitarimo metu keičiamasi informacija apie siūlomus (rengiamus) naujų teisės aktų, susijusių su esminiais darbuotojų darbo sąlygų ir socialinių garantijų pokyčiais, projektus, aptariami klausimai, susiję su darbuotojų darbo sąlygomis ir socialinėmis garantijomis. Pasitarimuose kviečiami dalyvauti visi išrinkti darbuotojų atstovai ir kiti to pageidaujantieji darbuotojų atstovai.

50. Profesinių sąjungų atstovai stebėtojų ar narių teisėmis gali būti įtraukiami į Darbdavio sudaromas patariamąsias komisijas ir darbo grupes, kurios sprendžia klausimus, susijusius su policijos įstaigos darbuotojų profesinėmis, ekonominėmis ir socialinėmis teisėmis bei interesais.

51. Komisijose, kurias sudaro Darbdavys teisės aktų nustatyta tvarka, profesinių sąjungų atstovai dalyvauja teisės aktuose nustatytu statusu.

52. Įsakymus dėl komisijų ir grupių sudarymo Darbdavys skelbia policijos intranete.

53. Iškilus abejonių dėl Darbdavio sudarytų komisijų sprendimų teisėtumo, Profesinė sąjunga per 3 darbo dienas nuo sprendimo priėmimo apie tai motyvuotu raštu informuoja policijos

...igos vadovą, kuriam paliekama teisė laikinai sustabdyti ginčijamo sprendimo įgyvendinimą. Apie priimtą sprendimą informuojama profesinė sąjunga.

54. Į Darbdavio iniciatyva sudaromas komisijas, komitetus ar darbo grupes, į kuriuos įtraukiamų darbuotojų veiklai vykdyti atsiranda specialiųjų ar papildomų kompetencijų poreikis, suderinus su profesinėmis sąjungomis, jie gali būti mokomi Darbdavio lėšomis prieš pradedant tokių komisijų, komitetų ar darbo grupių veiklą. Tokių mokymų programas Darbdavys derina su profesinėmis sąjungomis.

55. Darbdavys profesinėms sąjungoms jų veiklai reikalingą informaciją darbo, ekonominiais ir socialiniais klausimais pateikia per 14 darbo dienų nuo prašymo gavimo dienos.

56. Prieš priimdamas sprendimą dėl policijos įstaigos vidinių struktūrinių pertvarkymų, apimančių vidaus struktūrinių padalinių sujungimą, prijungimą, skaidymą ar panaikinimą, darbuotojų skaičiaus mažinimą, dėl ekonominių bei technologinių priežasčių, galintį turėti esminę įtaką darbo organizavimui ir darbuotojų teisinei, ekonominei, socialinei padėčiai, taip pat dėl esminių darbo organizavimo pakeitimų, Darbdavys raštu informuoja profesines sąjungas ir konsultuojasi su jų paskirtais atstovais dėl tokių sprendimų priėmimo bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams, dėl priemonių galimiems padariniams išvengti.

57. Informavimo ir konsultavimo procedūros turi būti įforminamos raštu: pirminę informaciją Darbdavys apie numatomus pokyčius pateikia profesinėms sąjungoms raštu ir suteikia laiko gautos informacijos įvertinimui (ne mažiau kaip 20 kalendorinių dienų, išskyrus kai su profesine sąjunga atskiru susitarimu numatomas kitoks terminas) ir nustato konsultacijų (susitikimo) laiką. Bendrų Darbdavio ir profesinių sąjungų konsultacijų eiga protokoluojama ir pasirašoma abiejų šalių atstovų, dalyvavusių konsultacijose.

58. Profesinė sąjunga įsipareigoja suteikti informaciją Darbdaviui apie socialinę ir emocinę padėtį policijos įstaigoje.

59. Profesinė sąjunga raštu informuoja Darbdavį ne vėliau, kaip per tris darbo dienas apie Profesinės sąjungos valdymo organų narių pasikeitimus.

X. PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS IR JOS NARIŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS

60. Profesinė sąjunga bei jos nariai naudojasi visomis Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo ir kitų Lietuvos Respublikos teisės aktų bei šios Sutarties ir kitų susitarimų su Darbdaviu suteiktomis teisėmis.

61. Profesinės sąjungos nariai ir jos valdymo organų nariai, siekdami pasinaudoti teisės aktų jiems suteikta teise naudotis laisvu laiku, už kurį mokamas darbo užmokestis, profesinės sąjungos nustatytoms pareigoms atlikti, apie tai turi raštu ne vėliau kaip prieš vieną darbo dieną informuoti tiesioginį vadovą. Laikas, būtinas dalyvauti patariamųjų institucijų ir kitų komisijų, sudaromų policijos įstaigoje ir jos padaliniuose, posėdžiuose, kai profesinės sąjungos narys juose dalyvauja šių komisijų nario teisėmis, įskaitomas į darbo laiką.

62. Profesinė sąjunga, gali organizuoti savo narių ar (ir) kitų darbuotojų susirinkimus darbo metu, tik apie tai ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas informavusi policijos įstaigos vadovą ir gavusi jo sutikimą. Tokia pareiga taikoma ir tuo atveju, jeigu minėti susirinkimai organizuojami ne darbo metu, bet policijos įstaigos patalpose. Profesinė sąjunga, gavusi policijos įstaigos vadovo pritarimą, policijos įstaigos patalpomis, kita infrastruktūra rengiamiems susirinkimams gali naudotis, jeigu tai neprieštarauja galiojantiems teisės aktams.

63. Profesinės sąjungos nariams sudaromos galimybės dalyvauti Profesinės sąjungos rengiamuose seminaruose, konferencijose, mokymo kursuose ir kituose kvalifikacijos tobulinimo

renginiuose už policijos įstaigos ribų, suteikiant tam iki trijų darbo dienų per metus. Šalims tiesiogiai susitarus, šis laikas gali būti ilgesnis. Apie dalyvavimą šiuose renginiuose Profesinės sąjungos narys privalo raštu pranešti tiesioginiam vadovui ne vėliau kaip prieš septynias darbo dienas ir gauti jo sutikimą.

64. Atleidžiant iš pareigų profesinės sąjungos pirmininką, valdymo organo narį dėl neigiamos atestacijos komisijos išvados, dėl pareigūno vardo pažeminimo ar dėl paskirtos tarnybinės nuobaudos – atleidimo iš vidaus tarnybos, prieš priimant sprendimą yra informuojama Profesinė sąjunga.

65. Darbuotojas, išrinktas į renkamuosius policijos įstaigos profesinės sąjungos organus, atleidžiamas iš vidaus tarnybos, jei su juo ši profesinė sąjunga sudaro darbo sutartį. Šiuo atveju išeitinė išmoka nemokama. Pasibaigus renkamųjų pareigų įgaliojimams, darbuotojas jo prašymu grąžinamas į iki jo išrinkimo eitas pareigas, o jeigu jų nėra, – į kitas lygiavertes pareigas policijos įstaigoje arba jo sutikimu kitoje vidaus reikalų įstaigoje. Darbuotojai grąžinami į vidaus tarnybą Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto nustatyta tvarka.

66. Profesinės sąjungos nariui tarnybinio kaitumo būdu pereinant dirbti į kitą policijos įstaigą duomenys apie jo narystę profesinėje sąjungoje (prašymas stoti į profesinę sąjungą, narystės mokesčio mokėjimo duomenys) darbuotojo prašymu perduodami naujai darbovietei, kad būtų užtikrintas narystės tęstinumas.

67. Profesinės sąjungos įsipareigoja informuoti darbuotojų bendruomenę (policijos įstaigos stenduose, interneto svetainėje ir kt.) apie savo veiklą, o Darbdavys sudaro sąlygas skelbti informaciją apie profesinių sąjungų veiklą, profesinių sąjungų skelbimus ir kitą darbuotojų bendruomenei aktualią informaciją Darbdavio intraneto svetainėje.

68. Profesinei sąjungai, vienijančiai 20 procentų ir daugiau policijos įstaigos darbuotojų, policijos įstaigoje suteikiamos patalpos profesinės sąjungos veiklai vykdyti. Jei šiuos kriterijus atitinka daugiau nei viena profesinė sąjunga, suteiktomis patalpomis profesinės sąjungos naudojasi bendrai. Patalpos turi būti tinkamos darbui, jose turi būti veikiantis interneto, telefono ryšys, kompiuteris, spausdintuvas. Šiomis teisėmis profesinė sąjunga privalo naudotis sąžiningai ir tik jos veiklai vykdyti.

XI. SUTARTIES VYKDYMAS, PAKEITIMAS IR NUTRAUKIMAS

69. Šioje Sutartyje priimtų įsipareigojimų vykdymo kontrolės teisės suteikiamos šalių atstovams, kurie ne mažiau kaip kartą per metus policijos įstaigos konferencijoje atsiskaito apie Sutarties vykdymą. Paprastai tokia konferencija turi būti sušaukta ne vėliau kaip iki kiekvienų metų pirmo ketvirčio pabaigos.

70. Nustačius šios Sutarties nevykdymo arba netinkamo vykdymo faktą, per tris darbo dienas Šalys privalo raštu informuoti viena kitą ir per dešimt darbo dienų, vienos iš Šalių reikalavimu organizuojamas pasitarimas nesutarimams aptarti ir pašalinti. Nesutarus, ginčai sprendžiami policijos Lietuvos policijos generalinio komisaro sudarytoje Taikinimo komisijoje. Nepavykus ginčo išspręsti Taikinimo komisijoje, jis sprendžiamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

71. Sutarties sąlygos gali būti keičiamos raštišku Šalių susitarimu. Sutarties pakeitimai ir papildymai pasirašomi po vieną egzempliorių darbdaviui ir profesinėms sąjungoms ir įforminami kaip šios Sutarties priedai.

72. Sutartis gali būti nutraukiama Šalių susitarimu, jei nuo Sutarties pasirašymo praėjo ne mažiau kaip šeši mėnesiai. Sutartis nutraukiama pasirašant susitarimą dėl Sutarties nutraukimo. Ketinanti Sutartį nutraukti šalis apie tai kitą šalį privalo raštu įspėti ne vėliau kaip prieš tris

mėnesius. Vienašališkai nutraukti Sutarties negalima, išskyrus atvejį, kuomet viena iš šalių nevykdo ar netinkamai vykdo Sutartį ir prieš tai jau buvo įspėta raštu apie sutarties nevykdymą ar netinkamą vykdymą.

73. Nesutarimai ir ginčai, kylantys tarp Šalių Sutarties vykdymo metu, taip pat ginčai atsiradę keičiant ar pildant Sutartį, sprendžiami derybų keliu. Ginčų nepavykus išspręsti derybų būdu, jie nagrinėjami Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka, taip pat pasitelkus tarpininką.

XII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

74. Sutartis įsigalioja jos pasirašymo dieną ir galioja vienerius metus. Jei nė viena Šalis nepareiškia noro nutraukti sutarties, sutarties galiojimas prasitęsia dar vieneriems metams. Sutarties pratesimų skaičius neribojamas.

75. Darbdavio teisių perėmėjui ši Sutartis privaloma iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo.

76. Sutarties tekstas ir visa informacija apie jos vykdymą yra skelbiama policijos įstaigos ir Profesinės sąjungos interneto svetainėse.

77. Įsigaliojus Sutarčiai, Darbdavys įsipareigoja jos kopiją su nuoroda į internetinę Sutarties versiją ne vėliau kaip per 5 darbo dienas persiųsti visiems policijos įstaigos padaliniams ir įgalioja šių padalinių vadovus supažindinti pasirašytinai su Sutartimi visus darbuotojus ne vėliau kaip per 14 darbo dienų. Pageidaujantiems darbuotojams įteikiama Sutarties kopija.

78. Kiekvienas po šios Sutarties įsigaliojimo naujai į pareigas priimamas darbuotojas supažindinamas su šia Sutartimi. Pageidaujantiems darbuotojams įteikiama Sutarties kopiją arba nurodomas jos internetinis adresas.

79. Sutartis sudaryta keturiais egzemplioriais, turinčiais vienodą teisinę galią: po vieną Darbdaviui ir Jungtinę atstovybę sudarančioms profesinėms sąjungoms.

80. Šioje Sutartyje neaptartos darbuotojų socialinės garantijos suteikiamos ir užtikrinamos remiantis Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka ir sąlygomis. Darbdavys savo įsakymais nustatydamas naujas ar keisdamas galiojančias tarnybos, darbo sąlygas bei socialines darbuotojų garantijas negali bloginti jų palyginus su šia Sutartimi, kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais.

Šiaulių apskrities vyriausiojo
policijos komisariato viršininkas — Rimantas Bobinas

Radviliškio rajono vidaus reikalų
sistemos profesinės sąjungos pirmininkas — Remigijus Šidlauskas

Šiaulių policijos darbuotojų profesinės sąjungos
pirmininkas — Ramūnas Markauskas

Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų
profesinės sąjungos
ir Lietuvos policijos profesinės sąjungos
įgaliotas atstovas — Agnė Jackevičienė

Nr. PV3-44 2015-05-18

TELŠIŲ APSKRITIES VYRIAUSIOJO POLICIJOS KOMISARIATO KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2015 m. kovo 25 d. Nr. 86-II-2414
Telšiai

Telšių aps. VPK, atstovaujamas viršininko Remigijaus Rudmino, veikiančio pagal Telšių apskrities vyriausiojo policijos komisariato nuostatus (toliau - Darbdavys) iš vienos pusės, laikoma viena „Šalimi“ ir Lietuvos policijos profesinė sąjunga, atstovaujama pirmininkės Romos Katinienės, veikiančio (-ios) pagal profesinės sąjungos įstatus (toliau — Profesinė sąjunga), Lietuvos Respublikos Ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga, atstovaujama pirmininko Tomo Vaitkunsko, veikiančio (-ios) pagal profesinės sąjungos įstatus (toliau - Profesinė sąjunga), Naujosios Akmenės vidaus reikalų sistemos darbuotojų profesinės sąjungos, atstovaujama Jovitos Kupstienės, veikiančio (-ios) pagal profesinės sąjungos įstatus (toliau - Profesinė sąjunga), Telšių apskrities vidaus reikalų sistemos darbuotojų profesinė sąjunga, atstovaujama pirmininko Zigmanto Venckaus, veikiančio (-ios) pagal profesinės sąjungos įstatus (toliau - Profesinė sąjunga), bendrai profesinės sąjungos sudarė profesinių sąjungų jungtinę atstovybę ir laikoma bendrai viena „Šalimi“ iš kitos pusės, kurie sudaro šią įstaigos kolektyvinę sutartį (toliau - Sutartis).

Šioje Sutartyje Telšių apskrities vyriausiasis policijos komisariatas (toliau – Telšių aps. VPK) ir Jungtinę atstovybę sudarančios profesinės sąjungos toliau kartu ir atskirai vadinami Šalimis. Jungtinė atstovybė veikia kaip ją sudariusių profesinių sąjungų bendras junginys šiai Sutarčiai pasirašyti ir jos vykdymo kontrolei užtikrinti.

Sutartyje vartojamos sąvokos:

Profesinė sąjunga - Jungtinę atstovybę sudarančios profesinės sąjungos.

Darbuotojas - policijos įstaigų darbuotojai.

Kitos vartojamos sąvokos atitinka sąvokas, vartojamas Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose įstatymuose.

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šia Sutartimi siekiama sudaryti palankias sąlygas Telšių aps. VPK veiklai, užtikrinti tinkamas šios įstaigos darbuotojų darbo organizavimo, darbo apmokėjimo, kvalifikacijos kėlimo bei perkvalifikavimo, saugos, sveikatos ir kitas tarnybos sąlygas, ne žemesnio lygio nei numatyta Lietuvos Respublikos įstatymuose, kituose teisės aktuose ir Lietuvos policijos šakos kolektyvinėje sutartyje (toliau - Šakos kolektyvinė sutartis).

2. Ši Sutartis sudaryta, vadovaujantis Lietuvos Respublikos policijos veiklos įstatymu, Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutu, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais, reguliuojančiais darbuotojų darbo santykius, bei Šakos kolektyvine sutartimi.

3. Sutartis taikoma visiems Telšių aps. VPK darbuotojams.

4. **Sutarties tikslas:**

4.1. skatinti socialinę partnerystę, gerinti santykius tarp Darbdavio ir profesinių sąjungų, sudaryti palankias, sąžiningas darbo sąlygas;

4.2. derinti Šalių interesus, pripažinti apibusią diskusijų naudą visose srityse, susijusiose su įdarbinimu, darbo sąlygomis ir teikiamomis paslaugomis visuomenei;

4.3. gerinti policijos veiklos veiksmingumą, siekti Lietuvos policijos vardo prestižo didinimo;

4.4. formuoti policijos tradicijas, kultūrą: stiprinti policijos darbuotojų lojalumą, moralę, etiką ir skleisti vertybes.

5. **Santykiai tarp šalių grindžiami šiais principais:**

5.1. sąžiningumo, tarpusavio pagarbos ir pasitikėjimo;

5.2. savanoriškumo, lygiateisiškumo ir proporcingumo;

KOPIJA TIKRA

5.3. įstatymo viršenybės ir jų bei kitų teisės aktų nepažeidžiamumo;
5.4. darbuotojų teisių vienodo gynimo ir nediskriminavimo.
6. **Šalys įsipareigoja:**
6.1. vykdyti šią Sutartį;
6.2. laiku keistis informacija, reikalinga šios Sutarties tikslams pasiekti;
6.3. nustatyti konsultavimosi ir keitimosi informacija tvarką;
6.4. padėti viena kitai siekti Sutartyje nustatytų tikslų;
6.5. gerbti Šalių steigimo dokumentuose užsibrėžtus tikslus.
7. **Profesinių sąjungų atstovavimas.** Kai Sutartyje nurodytais atvejais profesinės sąjungos turi deleguoti savo atstovą į darbo grupes, komisijas ar kitais atvejais, tarpusavio susitarimu deleguojamas bendras atstovas. Profesinėms sąjungoms nesusitarus dėl bendro atstovo, minėtos grupės, komisijos gali veikti be profesinės sąjungos atstovo dalyvavimo.

II. DARBUOTOJŲ TARNYBOS (DARBO) YPATUMAI, KARJERA

8. Darbdavys įsipareigoja sudaryti sąlygas darbuotojams kelti jų profesinę kvalifikaciją pagal esamas finansines galimybes, įstaigos poreikius bei darbuotojo motyvuotą prašymą ir siekti, kad kiekvienais metais įstaigos išlaidų sąmatoje darbuotojų mokymui būtų skiriama kuo daugiau darbuotojų darbo užmokesčiui skirtų asignavimų. Profesinė sąjunga gali teikti konstruktyvius pasiūlymus ir rekomendacijas Darbdaviui darbuotojų profesinės kvalifikacijos kėlimo klausimais ir esant galimybei prisideda prie mokymų ir kitų kvalifikacijos kėlimo renginių organizavimo ir vykdymo.
9. Darbdavys įsipareigoja, kad Telšių aps. VPK vadovų Rezervo sąrašo vertinimo komisijoje dalyvauja profesinių sąjungų deleguotas atstovas.
10. Apie tarnybos (darbo) sąlygų pakeitimus (darbo užmokesčio ar jo mokėjimo sąlygų pasikeitimai, darbo ir poilsio laiko režimo pasikeitimai ir kt.) darbuotojai informuojami Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.
11. Kiekvienais metais policijos įstaigose sudaromi didesnės rizikos transporto priemonių, kurios turėtų būti draudžiamos Kasko draudimu, sąrašai. Įtraukimo į sąrašą kriterijus nustato policijos generalinis komisaras, pasikonsultavęs su profesinėmis sąjungomis.
12. Darbdavys siekia tobulinti darbuotojų karjeros sistemą, siekiant padaryti ją aiškesnę ir skaidresnę. Specialieji reikalavimai pareigybėms gali būti keičiami apie tai informuojant profesinę sąjungą.

III. ATSAKOMYBĖ IR SKATINIMAS

13. Profesinė sąjunga turi teisę teikti pasiūlymus ir rekomendacijas bei pastabas skatinant ar apdovanojant darbuotojus. Siekiant sukurti sąlygas skaidriai darbuotojų skatinimo ir apdovanojimo tvarkai, apie skatinimo ir apdovanojimo tvarkų aprašų rengimą, pakeitimą informuojamos profesinės sąjungos, į darbuotojų skatinimo priemonių kūrimo procesą įtraukiami profesinių sąjungų atstovai.
14. Jei policijos įstaigoje sudaroma komisija darbuotojo galimai padarytam tarnybiniam nusižengimui, darbo drausmės pažeidimui tirti, apie tai informuojama profesinė sąjunga, kurios narys yra darbuotojas.
15. Policijos įstaigos vadovas, gavęs tarnybinio patikrinimo (tarnybinio nusižengimo tyrimo) išvadą, prieš patvirtindamas tarnybinio patikrinimo išvadą (pripažindamas, kad valstybės tarnautojas padarė tarnybinį nusižengimą) ir išspręsdamas klausimą dėl darbuotojo patraukimo tarnybinėn (drausminėn) atsakomybėn skiriant tarnybinę (drausminę) nuobaudą – atleidimą iš pareigų (vidaus tarnybos), darbuotojo prašymu profesinei sąjungai, kurios narys yra darbuotojas, pateikia tarnybinio patikrinimo išvados (tarnybinio nusižengimo tyrimo) kopiją. Profesinė sąjunga turi teisę pateikti savo nuomonę dėl tarnybinio patikrinimo (tarnybinio nusižengimo tyrimo) išvados, ar tarnybinės nuobaudos skyrimas darbuotojui nėra susijęs su jo naryste profesinėje

KOPIJA TIKRA

sąjungoje, per teisės aktuose policijos įstaigos vadovui nustatytą terminą sprendimui dėl tarnybinio patikrinimo (tarnybinio nusižengimo tyrimo) išvados patvirtinimo priimti.

16. Profesinė sąjunga gali teikti motyvuotą siūlymą įstaigos vadovui panaikinti darbuotojo tarnybinę (drausminę) nuobaudą.

IV. DARBO IR POILSIO LAIKAS

17. Telšių aps. VPK ir jo struktūrinių padalinių darbuotojų darbo ir poilsio laiko režimas bei paskirstymas paroje nustatomas, vadovaujantis įstaigos vidaus tvarkos taisyklėmis.

18. Sprendimas nesuteikti darbuotojams atostogų pagal patvirtintą atostogų eilę (grafiką) turi būti motyvuojamas. Teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką turi nėščios darbuotojos, darbuotojai, kurių sutuoktinės ar sugyventinės (partnerės) nėščios, ir darbuotojai, auginantys vaikus iki 14 metų, kiti teisės aktuose nurodyti asmenys (pateikiami įrodantys dokumentai). Darbuotojams, auginantiems vaikus iki 14 metų, jeigu jie to pageidauja ir jei nebus sutrikdytas policijos įstaigos ar jos padalinio darbas, turi būti sudaryta galimybė ne mažiau kaip 14 kalendorinių dienų nepertraukiamai atostogauti mokinių vasaros atostogų metu.

19. Nemokamos atostogos gali būti suteikiamos tik darbuotojo iniciatyva. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 184 straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais įstaigos vadovas privalo suteikti nemokamas atostogas darbuotojui jų pareikalavus. Kitais atvejais nemokamos atostogos suteikiamos šalių susitarimu remiantis darbuotojo motyvuotu prašymu.

20. Telšių aps. VPK viršininkas užtikrindamas teisės aktuose numatytų Telšių aps. VPK funkcijų vykdymą ir gavęs raštišką savarankiško struktūrinio padalinio vadovo prašymą, suderintą su tą padalinį kuruojančiu Telšių aps. VPK viršininko pavaduotoju, gali skirti dirbti viršvalandinius darbus atvejais, nenumatytais Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto 30 straipsnyje. Tokiais atvejais būtinas rašytinis darbuotojo sutikimas.

21. Darbuotojams, besimokantiems Lietuvos Respublikoje įregistruotose aukštesniosiose ir aukštosiose mokyklose, pagal šių mokyklų pažymas suteikiamos mokymosi atostogos. Darbuotojams, studijuojantiems pagal Teisės ir policijos veiklos ar Policijos veiklos bakalauro ar magistro studijų programas, policijos generalinio komisaro nustatyta tvarka mokymosi atostogų laikotarpiu mokamas darbuotojo vidutinis darbo užmokestis. Darbuotojams, kurių studijų programa nėra Teisės ir policijos veiklos ar Policijos veiklos bakalauro ar magistro studijų programa, policijos generalinio komisaro nustatyta tvarka ir Darbo apmokėjimo Telšių aps. VPK tobulinimo, vienkartinių materialinių pašalpų ir butpinigių mokėjimo, tarnybinių butų skyrimo komisijos sprendimu šių atostogų laikotarpiu gali būti mokamas iki 100 proc. darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio, tačiau mokama suma turi būti ne mažesnė nei Vyriausybės nustatyta minimali mėnesinė alga. Su darbuotoju, siekiančiu gauti apmokėjimą mokymosi atostogų metu, turi būti sudaromas rašytinis susitarimas, numatant, kad darbuotojas policijos įstaigose pabaigęs mokslus išdirbs ne mažiau nei 3 metus.

22. Jeigu pareigūnas negali tinkamai vykdyti tarnybos dėl tarnybinio ginklo panaudojimo, tarnybos metu iškilusios kitos kritinės situacijos ar patyrus didelį emocinį stresą, tiesioginis vadovas įvertinęs aplinkybes, gali pareigūną atleisti nuo tolimesnės tarnybos iki 48 valandų apmokant darbo grafike nustatytas valandas.

V. DARBO UŽMOKESTIS IR KITOS IŠMOKOS

23. Darbuotojams darbo užmokestis mokamas du kartus mėnesį - iki mėnesio 10 dienos ir 25 dienos.

24. Darbuotojo rašytiniu prašymu darbo užmokestis gali būti mokamas vieną kartą per mėnesį. Jeigu darbo užmokesčio mokėjimo diena sutampa su savaitgalio ar valstybinių švenčių dienomis, tuomet darbo užmokestis sumokamas prieš tai einančią darbo dieną. Darbo užmokestis, kitos, su darbo užmokesčiu susijusios, išmokos pervedamos į darbuotojo nurodytą asmeninę sąskaitą kredito įstaigoje Lietuvoje.

KOPIJA TIKRA

Kiekvienam darbuotojui elektroniniu būdu išduodamas atsiskaitymo lapelis, kuriame nurodoma informacija apie apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto laiko trukmę, atskirai nurodant viršvalandinių darbų trukmę. Šie lapeliai įteikiami ne vėliau kaip darbo užmokesčio išmokėjimo dieną.

25. Kai ne dėl darbuotojo kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis sumokami delspinigiai. Delspinigių dydį sudaro 0,07 procento priklausančios išmokėti sumos už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną, pradedant skaičiuoti po 7 kalendorinių dienų, kai išmokos teisės aktuose, šioje Sutartyje nustatytu laiku turėjo būti sumokėtos, ir baigiant skaičiuoti įskaitant jų išmokėjimo dieną.

26. Apie naujų darbo apmokėjimo sąlygų nustatymą Darbdavys turi raštu pranešti profesinei sąjungai prieš 2 mėnesius.

27. Darbuotojui, kurio materialinė būklė sunki dėl jo paties ligos, jo šeimos nario ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, taip pat kitais ypatingais atvejais, gali būti skiriama pašalpa. Prašymą skirti pašalpą darbuotojas teikia įstaigos vadovui. Kartu su prašymu pateikiami ir šį prašymą sąlygojančias aplinkybes patvirtinantys dokumentai. Darbuotojui ne didesnė kaip penkių minimalių mėnesinių algų dydžio pašalpa iš įstaigos darbo užmokesčiui skirtų lėšų skiriama įstaigos vadovo įsakymu, atsižvelgiant į Komisijos, kurios sudėtyje dalyvauja profesinės sąjungos atstovas, rekomendaciją.

28. Jei darbuotojo materialinė būklė sunki dėl ligos ir jis negali parašyti prašymo, materialinė pašalpa gali būti skiriama pagal šeimos nario prašymą.

29. Mirus darbuotojui jam priklausantis neišmokėtas darbo užmokestis, kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas ir dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčių dydžio pašalpa išmokamos mirusiojo šeimos nariui arba asmeniui, kuris jį laidojo – ne vėliau kaip per tris darbo dienas pristačius mirties faktą patvirtinantį dokumentą.

VI. SAUGA IR SVEIKATA DARBE

30. Darbdavys privalo saugoti darbuotojų sveikatą, gyvybę ir darbingumą, vykdyti nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevenciją, kartu su profesinėmis sąjungomis vykdyti saugos ir sveikatos stebėseną, įgyvendinti prevencines ir saugos priemones pagal nustatytus prioritetus.

31. Darbdavys įsipareigoja per tris mėnesius nuo šios Sutarties įsigaliojimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimams spręsti sudaryti Saugos ir sveikatos komitetą (toliau – Komitetas), kurio veikla grindžiama policijos generalinio komisaro parengtais tipiniais saugos ir sveikatos komitetų nuostatais ir patvirtinti jo sudėtį ir darbo reglamentą. Komiteto sudėtyje nario teisėmis dalyvauja profesinės sąjungos atstovas.

32. Darbdavys įsipareigoja ne vėliau kaip per tris mėnesius nuo Komiteto įsteigimo siųsti Komiteto narius į mokymus, būtinus Komiteto veiklai vykdyti. Darbuotojų kolektyvo išrinkti ar darbuotojų atstovų deleguoti Komiteto nariai įgyja renkamojo organo nario statusą ir garantijas.

33. Padalinyje, kuriame efektyviai veikia Komitetas, Komiteto nariams, atstovaujantiems darbuotojams, gali būti mokamas darbo užmokesčio priedas už veiklą Komitete.

34. Saugos ir sveikatos komiteto veikla vykdoma darbo metu.

35. Apie įvykusius nelaimingus atsitikimus darbe ne vėliau kaip kitą darbo dieną po sužinojimo apie įvykį Darbdavys raštu praneša Komitetui.

36. Darbdavys įsipareigoja aprūpinti darbuotojus funkcijoms vykdyti būtinomis apsaugos priemonėmis, kurios turi būti sertifikuotos, aprobuotos, teisės aktų nustatytais atvejais atlikta jų metrologinė ir techninė patikra. Darbuotojų sauga, sveikata, funkcijoms vykdyti būtinos priemonės ir mokymai šioje srityje finansuojami Darbdavio lėšomis.

37. Darbdavys užtikrina, kad kiekviena darbo vieta būtų saugi, patogi ir nekenksminga aplinkai, atitinkanti saugos ir sveikatos bei higienos normų reikalavimus.

38. Darbdavys užtikrina, kad visuose naujai projektuojamuose ir rekonstruojamuose policijos įstaigų pastatuose būtų įrengtos patalpos, kuriose darbuotojai galėtų papietauti ir pailsėti. Darbdavys

KOPIJA TIKRA

įsipareigoja siekti, kad tokios patalpos, esant galimybei, būtų įrengtos ir kituose policijos įstaigų pastatuose.

VII. KITOS GARANTIJOS

39. Darbuotojai, kurie mano, kad buvo pažeistos jų tarnybos, darbo ir socialines garantijas nustatančios teisės aktų ir šios Sutarties nuostatos, turi teisę ikiteismine tvarka kreiptis į Taikinimo komisiją, sudarytą Telšių aps. VPK viršininko įsakymu. Kreipimasis į Taikinimo komisiją neužkerta kelio vėliau įstatymų nustatyta tvarka ir terminais kreiptis į teismą.

40. Policijos pareigūnui, vykdžiusiam pavestus vidaus tarnybos uždavinius ir funkcijas bei viršijusiam tarnybinės rizikos ribas ir tuo padariusiam nusikalstamą veiką ar kitokį teisės pažeidimą arba nukentėjusiam vykdant tarnybines funkcijas ar dėl vidaus tarnybos, teikiama teisinė pagalba ir kompensuojamos teisinės pagalbos išlaidos, pritarus Darbo apmokėjimo Telšių aps. VPK tobulinimo, vienkartinių materialinių pašalpų ir butpinigių mokėjimo, tarnybinių butų skyrimo komisijai, kurios sudėtyje dalyvauja profesinės sąjungos atstovas. Kompensaciją skiria vidaus reikalų įstaigos vadovas iš vidaus reikalų įstaigai darbo užmokesčiui skirtų lėšų, kompensacijos skyrimo tvarką, sąlygas ir jos dydį nustato Darbdavys suderinęs su profesine sąjunga.

VIII. DARBO (TARNYBOS) SANTYKIŲ PABAIGA

41. Darbuotojai iš pareigų atleidžiami teisės aktų nustatytais atvejais ir tvarka. Su atleidžiamu iš pareigų darbuotoju turi būti atsiskaitoma paskutinę jo tarnybos (darbo) dieną, jeigu darbuotojo ir įstaigos vadovo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka. Jei darbas susijęs su materialinių vertybių, bylų perdavimu, jei reikia perduoti darbus naujiems darbuotojams, likus 7 dienoms iki atleidimo darbuotojui gali būti neskiriamos naujos užduotys. Šis laikotarpis skiriamas nebaigtoms užduotims atlikti, perduoti darbus naujiems darbuotojams, atsiskaityti su policijos įstaiga.

42. Informacija apie įstaigoje esančias laisvas pareigybes (pareigų pavadinimą, lygį, pareigybės kategoriją) nuolat skelbiama ir atnaujinama Telšių aps. VPK intraneto tinklalapyje. Kai pareigybė policijos įstaigoje naikinama dėl reorganizavimo ar darbo organizavimo pakeitimų, darbuotojo prašymu policijos įstaiga teikia jį dominančių pareigybių aprašymus. Darbuotojas turi domėtis laisvomis darbo vietomis policijos įstaigose. Darbuotojui atsisakius priimti teikiamą informaciją, laikoma, kad supažindinimas yra tinkamas. Darbuotojo arba profesinės sąjungos prašymu policijos įstaigos teikia informaciją apie visose policijos įstaigose esančias laisvas pareigybes (pareigų pavadinimą, lygį, pareigybės kategoriją).

43. Kai policijos įstaigoje mažinamas darbuotojų skaičius ir yra du ar daugiau darbuotojų, kurie atsižvelgiant į teisės aktų nuostatas turi vienodas teises būti palikti dirbti, dėl likimo dirbti sprendžiama atliekant atitinkamų darbuotojų vertinimą policijos įstaigos vadovo sudarytoje komisijoje, į kurią kviečiamas profesinės sąjungos atstovas.

IX. PROFESINĖS SĄJUNGOS DALYVAVIMAS DARBDAVIO SPRENDIMŲ PRIĖMIME, INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO PROCEDŪROS

44. Šalys įsipareigoja sudaryti dvišalę komisiją su darbuotojų darbo sąlygomis ir socialinėmis garantijomis susijusioms problemoms spręsti. Šalys į komisiją skiria po keturis atstovus. Dvišalės komisijos sudėtį ir darbo reglamentą tvirtina darbdavys, pasikonsultavęs su Profesine sąjunga.

45. Iškilus būtinumui Šalys įsipareigoja sudaryti Derybų komitetą, kuris yra renkamas ir formuojamas iš keturių profesinės sąjungos atstovų ir keturių Darbdavio atstovų. Derybų komitetas sprendžia iškilusias su darbuotojų darbo sąlygomis ir socialinėmis garantijomis susijusias problemas, Sutarties vykdymo, taikymo klausimus.

46. Profesinių sąjungų atstovai stebėtojų ar narių teisėmis gali būti įtraukiami į Darbdavio sudaromas patariamąsias komisijas ir darbo grupes, kurios sprendžia klausimus, susijusius su policijos įstaigų darbuotojų profesinėmis, ekonominėmis ir socialinėmis teisėmis bei interesais.

KOPIJA TIKRA

47. Komisijose, kurias sudaro Darbdavys teisės aktų nustatyta tvarka, profesinių sąjungų atstovai dalyvauja teisės aktuose nustatytu statusu.

48. Įsakymus dėl komisijų ir grupių sudarymo Darbdavys skelbia Telšių aps. VPK intraneto tinklalapyje.

49. Iškilus abejonių dėl Darbdavio sudarytų komisijų sprendimų teisėtumo, profesinė sąjunga per 3 darbo dienas nuo sprendimo priėmimo apie tai motyvuotu raštu informuoja Telšių aps. VPK viršininką, kuriam paliekama teisė laikinai sustabdyti ginčijamo sprendimo įgyvendinimą. Apie priimtą sprendimą informuojama profesinė sąjunga.

50. Į Darbdavio iniciatyva sudaromas komisijas, komitetus ar darbo grupes, į kurias įtraukiamų darbuotojų veiklai vykdyti atsiranda specialiųjų ar papildomų kompetencijų poreikis, suderinus su profesinėmis sąjungomis, jie gali būti mokomi Darbdavio lėšomis prieš pradedant tokių komisijų, komitetų ar darbo grupių veiklą.

51. Darbdavys garantuoja galimybę profesinei sąjungai per kuo trumpesnį terminą, bet ne ilgiau kaip per keturiolika darbo dienų nuo prašymo pateikimo dienos gauti informaciją apie:

51.1. policijos vystymosi ir pertvarkymo planus;

51.2. darbuotojų užimtumą: darbuotojų skaičių, jų darbo krūvius, laisvas pareigybes ir pan.;

51.3. darbo užmokestį: darbo užmokesčio, įskaitant priedų bei priemokų, išlaidas, viršvalandinio darbo apimtis;

51.4. saugą ir sveikatą darbe: nelaimingų atsitikimų darbe atvejų skaičius, mirtinų atvejų dėl nelaimingų atsitikimų darbe skaičius, nelaimingų atsitikimų kompensavimo išlaidos, darbo sąlygų pagerinimo planai;

51.5. kitą informaciją apie darbuotojų darbo organizavimą, kuri reikalinga tikslinei profesinės sąjungos veiklai vykdyti.

52. Prieš sprendimų priėmimą dėl policijos įstaigų vidinių struktūrinių pertvarkymų, apimančių vidaus struktūrinių padalinių sujungimą, prijungimą, skaidymą ar panaikinimą, Darbdavys informuoja profesinę sąjungą ir profesinės sąjungos iniciatyva konsultuojasi su jos paskirtais atstovais dėl tokių sprendimų priėmimo bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojų atžvilgiu ir dėl priemonių galimiems padariniams išvengti.

53. Prieš sprendimo priėmimą dėl grupės darbuotojų atleidimo (grupės darbuotojų atleidimo kriterijai nustatomi vadovaujantis Darbo kodekso 130^1 straipsnio nuostatomis) iš pareigų Darbdavys informuoja profesinę sąjungą ir konsultuojasi su jos paskirtais atstovais dėl tokių sprendimų priėmimo. Informacijoje turi būti pateikiamos atleidimų priežastys, bendras pagal pareigybes atleidžiamų darbuotojų skaičius, numatomų atleidimų datos ir procedūros. Konsultacijomis, esant realiai galimybei ir nepažeidžiant Darbdavio strateginių tikslų įgyvendinimo, turi būti siekiama sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių bei sušvelninti atleidimų padarinius.

54. Informavimo ir konsultavimo procedūros 50 ir 51 punktuose numatytais atvejais turi būti įforminamos raštu: pirminę informaciją darbdavys apie numatomus pokyčius pateikia profesinei sąjungai raštu ir suteikia laiko gautos informacijos įvertinimui (ne mažiau kaip 5 kalendorinių dienų, išskyrus kai su profesine sąjunga atskiru susitarimu numatomas kitoks terminas) ir nustato konsultacijų (susitikimo) laiką. Bendrų darbdavio ir profesinės sąjungos konsultacijų eiga protokoluojama ir pasirašoma abiejų Šalių atstovų, dalyvavusių konsultacijose.

55. Profesinė sąjunga įsipareigoja suteikti turimą informaciją Darbdaviui apie socialinę ir emocinę padėtį Lietuvos policijoje.

56. Profesinė sąjunga informuoja Darbdavį ne vėliau, kaip prieš tris darbo dienas apie profesinės sąjungos valdymo organų narių pasikeitimus.

X. PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS IR JOS NARIŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS

57. Profesinės sąjungos nariai ir jos valdymo organų nariai, siekdami pasinaudoti teisės aktų jiems suteikta teise naudotis laisvu laiku, už kurį mokamas darbo užmokestis, profesinės sąjungos nustatytoms pareigoms atlikti, apie tai turi raštu ne vėliau kaip prieš vieną darbo dieną informuoti

KOPIJA TIKRA

tiesioginį vadovą. Į šį laiką neįeina laikas, būtinas dalyvauti patariamųjų institucijų ir kitų komisijų, sudaromų įstaigoje ir jos padaliniuose, posėdžiuose, kai profesinės sąjungos narys juose dalyvauja šių komisijų nario teisėmis. Iškilus prioriteto tarp tiesioginių tarnybos pareigų vykdymo ir profsąjunginės veiklos vykdymo darbo metu situacijai, pirmenybė turi būti teikiama tiesioginėms tarnybos pareigoms. Profsąjungos narių veikla ne tarnybos metu neribojama.

58. Profesinė sąjunga, gali organizuoti savo narių ar (ir) kitų darbuotojų susirinkimus darbo metu, tik apie tai ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas informavusi policijos įstaigos vadovą ir gavusi jo sutikimą. Tokia pareiga taikoma ir tuo atveju, jeigu minėti susirinkimai organizuojami ne darbo metu, bet policijos įstaigos patalpose. Profesinė sąjunga, gavusi policijos įstaigos vadovo pritarimą, policijos įstaigos patalpomis, kita infrastruktūra rengiamiems susirinkimams gali naudotis, jeigu tai neprieštarauja galiojantiems teisės aktams.

59. Esant profesinės sąjungos prašymui ir esant galimybei Darbdavys leidžia rengti profesinės sąjungos tarybos susirinkimus tarnybos metu Darbdavio patalpose. Šiomis teisėmis profesinė sąjunga privalo naudotis sąžiningai ir tik jos veiklai vykdyti.

60. Profesinės sąjungos nariams sudaromos galimybės dalyvauti profesinės sąjungos rengiamuose seminaruose, konferencijose, mokymo kursuose ir kituose renginiuose už įstaigos ribų suteikiant tam iki trijų darbo dienų per metus ir mokant jų vidutinį darbo užmokestį. Šalims tiesiogiai susitarus, šis laikas gali būti ilgesnis. Apie dalyvavimą šiuose renginiuose profesinės sąjungos narys privalo raštu pranešti tiesioginiam vadovui ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas ir gauti jo sutikimą.

61. Atleidžiant iš pareigų profesinės sąjungos valdymo organo narį ar profesinės sąjungos pirmininką nesant jų kaltės, būtinas išankstinis profesinės sąjungos sutikimas. Šiame punkte numatytas išankstinis profesinės sąjungos sutikimas nereikalingas, kuomet profesinės sąjungos renkamojo organo narys iš pareigų atsistatydina savo prašymu arba šalių susitarimu.

62. Darbuotojas, išrinktas į renkamuosius policijos įstaigos profesinės sąjungos organus, atleidžiamas iš vidaus tarnybos, jei su juo ši profesinė sąjunga sudaro darbo sutartį. Šiuo atveju išeitinė išmoka nemokama. Pasibaigus jų renkamųjų pareigų įgaliojimams, šie darbuotojai jų prašymu grąžinami į iki jų išrinkimo eitas pareigas, o jeigu jų nėra, - į kitas lygiavertes pareigas toje pačioje arba šio asmens sutikimu kitoje vidaus reikalų įstaigoje. Šie asmenys grąžinami į vidaus tarnybą Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto nustatyta tvarka.

63. Profesinės sąjungos nariui tarnybinio kaitumo būdu pereinant dirbti į kitą įstaigą duomenys apie jo narystę profesinėje sąjungoje (prašymas stoti į profesinę sąjungą, narystės mokesčio mokėjimo duomenys) darbuotojo prašymu perduodami naujai darbovietei, kad būtų užtikrintas narystės tęstinumas.

64. Profesinė sąjunga įsipareigoja informuoti darbuotojų bendruomenę (įstaigų stenduose, komisariato tinklalapyje ir kt.) apie savo veiklą, o Darbdavys sudaro sąlygas skelbti informaciją apie profesinių sąjungų veiklą, profesinių sąjungų skelbimus ir kitą darbuotojų bendruomenei aktualią informaciją Darbdavio interneto svetainėje ir (ar) intranete.

65. Profesinei sąjungai, vienijančiai 20 procentų ir daugiau įstaigos darbuotojų, įstaigoje suteikiamos patalpos profesinės sąjungos veiklai vykdyti. Jei šiuos kriterijus atitinka daugiau nei viena profesinė sąjunga, suteiktomis patalpomis profesinės sąjungos naudojasi bendrai. Patalpos turi būti tinkamos darbui, jose turi būti veikiantis interneto, telefono ryšys, kompiuteris, spausdintuvas. Šiomis teisėmis profesinė sąjunga privalo naudotis sąžiningai ir tik jos veiklai vykdyti.

XI. SUTARTIES VYKDYMAS, PAKEITIMAS IR NUTRAUKIMAS

66. Darbuotojų darbo sąlygas nustato Lietuvos Respublikos policijos veiklos įstatymas, Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, šių teisės aktų nustatytais atvejais Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai, Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro įsakymai, Lietuvos policijos generalinio komisaro įsakymai, Lietuvos policijos šakos kolektyvinė sutartis bei ši Sutartis. Tais atvejais, kuomet tarp šios Sutarties ir kitų teisės aktų atsiranda prieštaravimų, taikomos šios

KOPIJA TIKRA

Sutarties nuostatos, išskyrus imperatyvias teisės aktų nuostatas. Jeigu atsiranda prieštaravimų tarp šios Sutarties ir Šakos kolektyvinės sutarties, vadovaujamasi Šakos kolektyvine sutartimi.

67. Nustačius šios Sutarties nevykdymo arba netinkamo vykdymo faktą, per tris darbo dienas Šalys privalo raštu informuoti viena kitą ir per dešimt darbo dienų vienos iš Šalių reikalavimu organizuojamas pasitarimas nesutarimams aptarti ir pašalinti. Nesutarus ginčai sprendžiami Taikinimo komisijoje. Nepavykus ginčo išspręsti Taikinimo komisijoje, jis sprendžiamas Darbo kodekso nustatyta tvarka pasitelkus tarpininką.

68. Sutarties sąlygos gali būti keičiamos raštišku profesinės sąjungos ir Darbdavio susitarimu. Sutarties pakeitimai ir papildymai pasirašomi dviem egzemplioriais ir įforminami kaip šios Sutarties priedai.

69. Sutartis gali būti nutraukiama šalių susitarimu, jei nuo Sutarties pasirašymo praėjo ne mažiau kaip šeši mėnesiai. Sutartis nutraukiama pasirašant susitarimą dėl Sutarties nutraukimo. Ketinanti Sutartį nutraukti šalis apie tai kitą šalį privalo raštu įspėti ne vėliau kaip prieš tris mėnesius.

XII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

70. Sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo momento ir galioja 1 metus.

71. Visi Sutarties pakeitimai ir papildymai galioja, jeigu jie sudaryti raštu ir pasirašyti abiejų Šalių.

72. Sutarties tekstas ir visa informacija apie jos vykdymą yra skelbiama policijos įstaigos ir profesinės sąjungos interneto svetainėje.

73. Įsigaliojus Sutarčiai, darbdavys įsipareigoja jos kopiją ne vėliau kaip per 5 darbo dienas persiųsti visiems darbuotojams.

74. Kiekvienas po šios Sutarties įsigaliojimo naujai į pareigas priimamas darbuotojas supažindamas su šia Sutartimi.

75. Darbdavio teisių perėmėjui ši Sutartis privaloma iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo.

76. Sutartis sudaryta dviem egzemplioriais, turinčiais vienodą teisinę galią: po vieną Darbdaviui ir Jungtinę atstovybę sudarančioms profesinėms sąjungoms.

77. Šioje Sutartyje nepatartos darbuotojų socialinės garantijos suteikiamos ir užtikrinamos, remiantis Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka ir sąlygomis. Darbdavys savo įsakymais nustatydamas naujas ar keisdamas galiojančias tarnybos, darbo sąlygas bei socialines garantijas negali bloginti jų palyginus su šia Sutartimi, kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais.

Telšių apskrities vyriausiojo policijos komisariato viršininkas — Remigijus Rudminas

Naujosios Akmenės vidaus reikalų sistemos darbuotojų profesinė sąjunga — Jovita Kupstienė

Telšių apskrities vidaus reikalų sistemos darbuotojų profesinė sąjunga — Zigmantas Venckus

Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinės sąjungos ir Lietuvos policijos profesinės sąjungos įgaliotas atstovas — Audrius Apulskis

Telšių apskr. VPK Tyrimo organizavimo skyriaus viršininkas

KOPIJA TIKRA

VALSTYBINIO SOCIALINIO DRAUDIMO FONDO ADMINISTRAVIMO ŠAKOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2015 m. kovo 23 d. Nr. BS-1
Vilnius

Nr. PV3-37
2015-03-16

Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Fondo valdyba), kodas Juridinių asmenų registre 191630223, buveinės adresas Konstitucijos pr. 12, 09308 Vilnius, atstovaujama direktoriaus Mindaugo Sinkevičiaus, veikiančio pagal Fondo valdybos nuostatus, ir įgaliota Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. vasario 18 d. nutarimu Nr. 149 „Dėl įgaliojimų pasirašyti Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo šakos kolektyvinę sutartį suteikimo“,

ir Socialinio draudimo darbuotojų profesinė sąjunga (toliau – Sąjunga), kodas Juridinių asmenų registre 195736590, buveinės adresas J. Kubiliaus g. 10, 08234 Vilnius, atstovaujama pirmininko Vinco Kuncos, veikiančio pagal Profesinės sąjungos įstatus, toliau kartu vadinamos šalimis, o kiekviena atskirai – šalimi,

vadovaudamosi teisinės valstybės, sprendimų objektyvumo, skaidrumo, bendradarbiavimo ir atskaitomybės principais, pripažindamos, kad siekiant užtikrinti efektyvesnę Valstybinio socialinio draudimo fondą (toliau – Fondas) administruojančių įstaigų veiklą, gerinti jų įvaizdį, optimizuoti Fondo biudžeto lėšų bei žmogiškųjų išteklių naudojimą ir taikyti aukštus reikalavimus darbuotojų profesinei kvalifikacijai bei veiklos kokybei, būtina sukurti Fondo administravimo įstaigose patrauklias sąlygas tarnybai / darbui tam, kad būtų išlaikyti aukštos kvalifikacijos, lojalūs, motyvuoti bei atsakingi Fondo administravimo įstaigų darbuotojai, gebantys efektyviai vykdyti pavestas funkcijas ir padėti Fondo administravimo įstaigoms siekti strateginių tikslų, taip pat minimizuotos neigiamos Fondą administruojančių įstaigų struktūrinių, organizacinių ir techninių pertvarkymų pasekmės,

atsižvelgdamos į tai, kad šie tikslai yra bendri ir svarbūs tiek Fondo administravimo įstaigų vadovybei, tiek darbuotojams,

sudaro šią Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo šakos kolektyvinę sutartį (toliau – sutartis).

I SKYRIUS. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Sutartyje vartojamos sąvokos:

1.1. **Darbdavys** – Fondo administravimo įstaiga.

1.2. **Darbuotojas** – Fondo administravimo įstaigos valstybės tarnautojas ar darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį.

1.3. **Fondo administravimo įstaigos** – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniai skyriai ir kitos Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigos.

1.4. **Profesinė sąjunga** – Sąjunga, Fondo administravimo įstaigose veikiančios profesinės sąjungos organizacijos – juridiniai asmenys ir teritoriniai skyriai (ne juridiniai asmenys), veikiantys Fondo administravimo įstaigose.

2. Sutarties tikslas – plėtoti socialinę partnerystę, derinti šalių interesus ir skatinti Fondo administravimo įstaigų darbuotojų bendradarbiavimą darbo, ekonominiais ir socialiniais klausimais.

3. Šalių santykiai grindžiami šiais principais:

3.1. lygiateisiškumu, geranoriškumu, teisingumu, protingumu, sąžiningumu, tarpusavio pagarba;

3.2. savanoriškumu ir savarankiškumu, priimant šalims aktualius sprendimus;

3.3. draudimo piktnaudžiauti savo teisėmis;

3.4. įstatymo viršenybe ir kitų teisės aktų laikymusi;

3.5. objektyvios informacijos, reikalingos susitarimams pasiekti, suteikimu laiku;

3.6. prisiimtų įsipareigojimų vykdymu.

4. Šalys įsipareigoja:

4.1. vykdyti šią sutartį;

4.2. sutartyje nustatytais terminais keistis informacija, reikalinga sutarties tikslams pasiekti, ir užtikrinti šios informacijos konfidencialumą;

4.3. padėti viena kitai siekti sutartyje numatytų tikslų;

4.4. siekti ir skatinti, kad šios sutarties nuostatos būtų perkeliamos ir detalizuojamos Fondo administravimo įstaigose tarp šių įstaigų vadovų ir jose veikiančių profesinių sąjungų sudaromose kolektyvinėse sutartyse;

4.5. operatyviai ir konstruktyviai reaguoti į pasiūlymus, pretenzijas, prašymus ir pateikti atsakymus per šalių sutartą terminą. Profesinės sąjungos siūlymu atskirų klausimų, susijusių su šios sutarties vykdymu, sprendimui darbdavys per 5 (penkias) darbo dienas sudaro komisiją iš vienodo skaičiaus darbdavio ir profesinės sąjungos deleguotų atstovų.

5. Sąjunga įsipareigoja neorganizuoti ir nedalyvauti streikuose prieš darbdavį, jei šis laikosi šios sutarties ir Fondo administravimo įstaigų darbuotojų tarnybos / darbo santykius reglamentuojančių Lietuvos Respublikos teisės aktų.

6. Fondo administravimo įstaigų darbuotojai įsipareigoja:

6.1. vykdyti šios sutarties sąlygas;

6.2. dalyvauti įgyvendinant Fondo administravimo įstaigų strateginius tikslus;

6.3. tausoti darbdavio pastatus, bendros paskirties ir darbo įrenginius, prietaisus, įtaisus ir kitą turtą, tikslingai ir taupiai naudoti elektros ir šilumos energiją, medžiagas, vandenį ir kitus išteklius;

6.4. laikytis tarnybos / darbo sąlygas reglamentuojančių teisės aktų nuostatų, Fondo administravimo įstaigų tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, etikos kodekso, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, sąžiningai vykdyti pavestas funkcijas ir siekti Fondo administravimo įstaigų vardo prestižo didinimo.

7. Ši sutartis taikoma visiems Fondo administravimo įstaigų vadovams ir darbuotojams, kurie eina pareigas Fondo administravimo įstaigose, ir kurie į pareigas bus priimti po šios sutarties įsigaliojimo, nepriklausomai nuo jų narystės profesinėje sąjungoje.

II SKYRIUS. PROFESINĖS SĄJUNGOS DALYVAVIMAS DARBDAVIO SPRENDIMŲ PRIĖMIME

8. Profesinės sąjungos atstovas profesinės sąjungos pageidavimu įtraukiamas nario teisėmis į:

8.1. konkursų, skelbiamų pareigoms, įtrauktoms į konkursinių pareigų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose bei viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, sąrašą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu, komisijas;

8.2. komisijas, tiriančias darbuotojų - profesinės sąjungos narių - tarnybinius nusižengimus (darbo drausmės pažeidimus);

8.3. pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas konkursų komisijas;

8.4. valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo komisiją;

8.5. komisijas, sudarytas darbo krūvių normatyvų tyrimui;

8.6. komisijas, tiriančias profesinės sąjungos narių skundus;

8.7. komisijas darbo vietų higieniniam, rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai vertinimui atlikti;

8.8. nuolatines valstybės tarnautojų prašymų leisti dirbti kitą darbą ir informacijos, kad turinčiam leidimą dirbti valstybės tarnautojui dirbant atsiranda teisės aktuose nurodytos aplinkybės, dėl kurių toks leidimas negalėjo būti išduotas, nagrinėjimo komisijas;

8.9. komisijas, tiriančias darbe įvykusius nelaimingus atsitikimus.

9. Įsigaliojus šiai sutarčiai, į jau veikiančias komisijas darbdavio iniciatyva profesinės sąjungos pasiūlytas atstovas įtraukiamas ne vėliau kaip per 30 kalendorinių dienų.

10. Apie naujai sudaromas sutarties 8.1-8.9 punktuose nurodytas komisijas darbdavys kiekvienu atveju sutarties 20 punkte nustatyta tvarka informuoja profesinę sąjungą, kuri per nurodytą laiką, ne trumpesnį kaip 10 (dešimt) darbo dienų, pateikia savo atstovo kandidatūrą. Tais atvejais, kai teisės aktai komisijai sudaryti numato trumpesnį terminą – profesinė sąjunga savo atstovo kandidatūrą pateikia per 3 (tris) darbo dienas. Jeigu per nurodytą laiką į komisiją nedeleguojamas profesinės sąjungos atstovas, laikoma, kad ji atsisakė šios teisės.

III SKYRIUS. INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO PROCEDŪROS

11. Darbdavys, nepažeisdamas Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo ir kitų teisės aktų reikalavimų, per 10 (dešimt) darbo dienų nuo profesinės sąjungos prašymo pateikimo dienos pateikia informaciją apie:

11.1. Fondo administravimo įstaigų plėtros ir pertvarkymo planus;

11.2. Fondo administravimo įstaigų darbuotojų užimtumą: jų skaičių, darbo krūvį, laisvas pareigybes;

11.3. Fondo administravimo įstaigų priskaičiuotą vidutinį mėnesinį vieno darbuotojo darbo užmokestį;

11.4. saugą ir sveikatą darbe: nelaimingų atsitikimų darbe skaičių, mirtinų atvejų dėl nelaimingų atsitikimų darbe skaičių, nelaimingų atsitikimų kompensavimo išlaidas, darbo sąlygų pagerinimo planus;

11.5. esminius darbo organizavimo pakeitimus: atskirų Fondo administravimo įstaigų, jų padalinių funkcijų didinimo ar mažinimo planus, darbo laiko režimą, pareigybių skaičiaus kitimą;

11.6. kitą informaciją, susijusią su Fondo administravimo įstaigų darbo organizavimu ar socialiniais klausimais, kuri reikalinga profesinės sąjungos veiklai vykdyti.

12. Darbdavys sudaro sąlygas skelbti informaciją apie profesinės sąjungos veiklą Fondo administravimo įstaigų intraneto svetainėje.

13. Fondo administravimo įstaigų darbuotojų skatinimo ir apdovanojimo, mokymo organizavimo tvarkos, mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo planai derinami su profesine sąjunga sutarties 20 punkte nustatyta tvarka. Profesinei sąjungai pasiūlius priimti, pakeisti ar panaikinti darbdavio teisės aktus, susijusius su Fondo administravimo įstaigų darbuotojų darbo, skatinimo ir apdovanojimo, mokymo organizavimo, kitais ekonominiais ir socialiniais klausimais, sutarties 20 punkte nustatyta tvarka pasiūlymas (jei tai neprieštarauja galiojančių teisės aktų nuostatoms) svarstomas ir per 30 (trisdešimt) kalendorinių dienų priimamas sprendimas. Jei nesutariama dėl šiame punkte nurodytų tvarkų, planų ar pateiktų pasiūlymų – pasirašomas protokolinis sprendimas tarp darbdavio ir profesinės sąjungos.

14. Prieš sprendimų priėmimą dėl Fondo administravimo įstaigų reorganizavimo ar likvidavimo, Fondo valdyba informuoja Sąjungą ir konsultuojasi su jos paskirtais atstovais dėl tokių sprendimų priėmimo, teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių Fondo administravimo įstaigų darbuotojams, dėl priemonių, padėsiančių išvengti neigiamų padarinių. Konsultacijos pradedamos ir baigiamos ne vėliau kaip prieš 4 (keturis) mėnesius iki dokumentų pateikimo Lietuvos Respublikos Vyriausybei svarstyti, pasirašant protokolinį sprendimą tarp Fondo valdybos ir Sąjungos.

15. Prieš sprendimų priėmimą dėl vidinių struktūrinių pertvarkymų, apimančių vidaus struktūrinių padalinių sujungimą, prijungimą, skaidymą ar panaikinimą, dėl Fondo administravimo įstaigų darbuotojų skaičiaus mažinimo, dėl ekonominių ir technologinių priežasčių, galinčių turėti esminės įtakos darbo organizavimui ir Fondo administravimo įstaigų darbuotojų teisinei, ekonominei, socialinei padėčiai, dėl esminių darbo organizavimo ar darbo sąlygų pakeitimų, turėsiančių įtakos 5 (penkiems) procentams visų Fondo administravimo įstaigų darbuotojų, Fondo valdyba pradeda konsultacijas ir ne vėliau kaip prieš 1 (vieną) mėnesį iki sprendimo priėmimo jas baigia, pasirašant protokolinį sprendimą tarp Fondo valdybos ir Sąjungos.

16. Prieš priimdamas sprendimą dėl grupės Fondo administravimo įstaigų darbuotojų atleidimo, darbdavys ne vėliau kaip prieš 6 (šešis) mėnesius informuoja profesinę sąjungą ir konsultuojasi su jos paskirtais atstovais. Profesinei sąjungai turi būti pateikiama informacija apie atleidimų priežastis, numatomų atleisti Fondo administravimo įstaigų darbuotojų skaičių, numatomų atleidimų datas ir procedūras. Konsultacijomis, nepažeidžiant darbdavio strateginių tikslų įgyvendinimo, turi būti siekiama sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių ir sušvelninti atleidimų padarinius. Konsultacijos baigiamos ne vėliau kaip prieš 1 (vieną) mėnesį iki sprendimo dėl atleidimo dienos (įspėjimų apie atleidimą įteikimo), pasirašant protokolinį sprendimą tarp darbdavio ir profesinės sąjungos.

17. Informavimo ir konsultavimo procedūros sutarties 14, 15 ir 16 punktuose numatytais atvejais turi būti įforminamos raštu (oficialiu dokumentu). Bendrų darbdavio ir profesinės sąjungos konsultacijų eiga protokoluojama. Protokolus pasirašo konsultacijų dalyviai arba jų įgalioti asmenys.

18. Profesinė sąjunga įsipareigoja keistis su darbdaviu informacija apie socialinę ir emocinę padėtį Fondo administravimo įstaigose.

19. Šalys įsipareigoja informuoti viena kitą apie visuotinių renginių organizavimą, seminarus, konferencijas, kuriose bus aptariami klausimai, susiję su Fondo administravimo įstaigų darbuotojų profesinėmis, ekonominėmis ir socialinėmis garantijomis, darbo užmokesčiu, darbo organizavimu.

20. Šalys tarpusavyje bendrauja, klausimus, pasiūlymus, dokumentų ir teisės aktų projektus derina, informacijos prašo bei viena kitai ją teikia el. paštu psvaldyba@sodra.lt, išskyrus Sutarties 17, 50.1 ir 44 punktuose numatytus atvejus, kai informavimo ir konsultavimo procedūros, profesinės sąjungos sutikimai įforminami raštu oficialiame popieriniame dokumente – tuomet atitinkami dokumentai siunčiami kitai šaliai paštu arba įteikiami tiesiogiai jos atstovui. Profesinės sąjungos ir darbdaviai tarpusavyje bendrauja, klausimus, pasiūlymus, dokumentų ir teisės aktų projektus derina, informacijos prašo bei vieni kitiems ją teikia, naudodamiesi kiekvienai Fondo administravimo įstaigai šiam tikslui sukurta el. pašto dėžute.

IV SKYRIUS. FONDO ADMINISTRAVIMO ĮSTAIGŲ DARBUOTOJŲ TARNYBOS IR DARBO YPATUMAI

21. Fondo administravimo įstaigų darbuotojų darbo sąlygas nustato Lietuvos Respublikos įstatymai, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai, ministrų įsakymai, Fondo valdybos direktoriaus įsakymai, Fondo administravimo įstaigų direktorių įsakymai ir ši sutartis. Kai skiriasi šios sutarties ir Fondo administravimo įstaigų direktorių įsakymų nuostatos, taikomos nuostatos, palankesnės darbuotojui.

22. Fondo administravimo įstaigų darbuotojai turi teisę kelti kvalifikaciją, atsižvelgiant į jų veiklos tvarką ir sąlygas reglamentuojančius teisės aktus. Fondo valdyba įsipareigoja Fondo administravimo įstaigų darbuotojų kvalifikacijos kėlimui Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžete numatyti ne mažiau kaip 1 (vieną) procentą Fondo administravimo įstaigų darbuotojų darbo užmokesčiui nustatytų asignavimų.

23. Su tais Fondo administravimo įstaigų darbuotojais, kurių pareigos tiesiogiai susijusios su materialiojo turto saugojimu, priėmimu, išdavimu, pirkimu, gabenimu, taip pat su tais, kuriems patikėtas tarnybinis automobilis, gali būti sudaromos rašytinės visiškos materialinės atsakomybės sutartys. Pareigų, su kurias užimančiais Fondo administravimo įstaigų darbuotojais gali būti sudaromos visiškos materialinės atsakomybės sutartys, sąrašas nustatomas įstaigos kolektyvinėje sutartyje, o kai jos nėra – darbo tvarkos taisyklėse. Fondo administravimo įstaigų darbuotojas turi teisę atsisakyti priimti materialinį turtą, jeigu darbdavys nesudaro tinkamų sąlygų (pagal teisės aktų, galiojančių standartų reikalavimus) jam patikėto turto apsaugai.

24. Darbdavys už laikinai nesančių darbe darbuotojų pavadavimą (dėl ligos, nemokamų atostogų ar kitų teisės aktuose numatytų priežasčių, kai nesančiam darbuotojui nėra mokamas darbo užmokestis) juos pavaduojantiems darbuotojams teisės aktų nustatyta tvarka moka priemokas.

25. Keičiant Fondo administravimo įstaigų darbo organizavimą ir naikinant konkrečią pareigybę, ją užimančiam Fondo administravimo įstaigos darbuotojui siūlomos kitos lygiavertės pareigos toje pačioje Fondo administravimo įstaigoje (pirmiausia – teritoriniame padalinyje, kuriame yra jo darbo vieta). Nesant lygiaverčių pareigų, darbuotojui, kurio pareigybė naikinama, siūlomos žemesnės pareigos. Esant darbuotojo prašymui, Fondo valdyba pateikia jam informaciją apie laisvas pareigybes kitose Fondo administravimo įstaigose.

26. Be atvejų, numatytų Lietuvos Respublikos darbo kodekse, kai mažinamas Fondo administravimo įstaigų darbuotojų skaičius, esant vienodai kompetencijai ir kvalifikacijai, pirmenybės teisę būti paliktiems darbe, taip pat turi Fondo administravimo įstaigų darbuotojai, kurie:

26.1. turi ne mažiau kaip 10 (dešimties) metų darbo stažą Fondo administravimo įstaigose, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius;

26.2. augina neįgalų vaiką arba vieni augina vaikus (įvaikius) iki 18 (aštuoniolikos) metų.

V SKYRIUS. FONDO ADMINISTRAVIMO ĮSTAIGŲ DARBUOTOJŲ DARBO IR POILSIO LAIKAS

27. Darbo ir poilsio laikas organizuojamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos, Viešojo administravimo įstatymais, Darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais, Fondo valdybos direktoriaus, Fondo administravimo įstaigų direktorių nustatyta tvarka, kuri turi būti suderinta su profesine sąjunga, ir šia sutartimi.

28. Darbdavys gali skirti viršvalandinius darbus tik išimtiniais atvejais, kuriuos nustato Darbo kodeksas. Kitais atvejais viršvalandiniai darbai gali būti organizuojami tik gavus rašytinį darbuotojo sutikimą. Darbuotojo viršvalandinis darbas per 2 (dvi) dienas iš eilės neturi viršyti 4 (keturių) valandų ir 180 (vieno šimto aštuoniasdešimties) valandų per metus. Viršvalandinių darbų trukmė nurodoma darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose ir šie darbai privalo būti apmokėti teisės aktų nustatyta tvarka.

29. Fondo administravimo įstaigos darbuotojo pageidavimu kasmetinės atostogos gali būti suteikiamos dalimis. Viena iš kasmetinių atostogų dalių, suteikiamų per darbo metus, negali būti trumpesnė kaip 14 (keturiolika) kalendorinių dienų. Kasmetinės atostogos suteikiamos bet kuriuo darbo metų laiku pagal kasmetinių atostogų suteikimo eilę. Prašyme Fondo administravimo įstaigų darbuotojas savo nuožiūra gali nurodyti visas nepanaudotas kasmetines atostogas arba vieną ar kelias dienas, kurias pageidauja gauti ir kokiu laiku, suderinęs tai su darbdaviu bei atsižvelgęs į kasmetinių atostogų suteikimo eilę. Kasmetinių atostogų suteikimo klausimas sprendžiamas šalių susitarimu ir suderinta bei aiškiai išreikšta valia.

30. Pirmumo teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką turi:

30.1. nėščios Fondo administravimo įstaigų darbuotojos;

30.2. Fondo administravimo įstaigų darbuotojai, auginantys ikimokyklinio amžiaus vaikus ar vaikus, kurie mokosi pagal vidurinio ugdymo programą ar pagal formaliojo profesinio mokymo programą pirmajai kvalifikacijai įgyti;

30.3. neįgalūs Fondo administravimo įstaigų darbuotojai.

31. Pagal vidurinio ugdymo programą ar pagal formaliojo profesinio mokymo programą pirmajai kvalifikacijai įgyti besimokančius vaikus auginantiems Fondo administravimo įstaigų darbuotojams, jeigu jie to pageidauja, turi būti sudaryta galimybė atostogauti moksleivių atostogų metu.

32. Nemokamos kasmetinės atostogos gali būti suteikiamos tik Fondo administravimo įstaigos darbuotojo prašymu. Darbo kodekse nustatytais atvejais darbdavys privalo suteikti nemokamas atostogas Fondo administravimo įstaigos darbuotojui jų pareikalavus. Kitais atvejais nemokamos atostogos suteikiamos šalių susitarimu, remiantis Fondo administravimo įstaigos darbuotojo prašymu.

33. Fondo administravimo įstaigos darbuotojui garantuojamos einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis artimųjų giminaičių (tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), senelių, vaikaičių), sutuoktinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), sugyventinio, kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių) mirties atveju – iki 3 darbo dienų.

VI SKYRIUS. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA DARBE

34. Darbdavys įsipareigoja įvertinti (saugai ir sveikatai, profesinei rizikai) visas darbo vietas.

35. Kiekvieno Fondo administravimo įstaigos darbuotojo darbo vieta įrengiama pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus. Patalpos turi būti įrengtos vadovaujantis priešgaisrinės saugos reikalavimais ir įstaigos turi būti aprūpintos pirmosios pagalbos priemonėmis.

36. Darbdavys užtikrina, kad kiekviena darbo vieta būtų saugi ir nekenksminga aplinkai. Buities ir higienos patalpos įrengiamos ir aprūpinamos higienos priemonėmis taip, kad jos atitiktų Lietuvos Respublikos teisės aktuose nustatytus reikalavimus.

37. Visi Fondo administravimo įstaigų darbuotojai turi būti laiku instruktuoti dirbti saugiai, supažindinti su kitomis saugaus darbo taisyklėmis.

38. Jei to reikalauja darbo pobūdis, Fondo administravimo įstaigų darbuotojai aprūpinami kolektyvinėmis bei asmeninėmis apsaugos priemonėmis.

39. Darbdavys ne rečiau kaip 1 (vieną) kartą per metus konsultuojasi su profesine sąjunga saugos ir sveikatos būklės, mikroklimato analizės, planavimo, priemonių organizavimo ir kontrolės klausimais. Konsultacijos baigiamos pasirašant protokolinį sprendimą tarp darbdavio ir profesinės sąjungos.

VII SKYRIUS. PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS

40. Profesinė sąjunga ir jos nariai naudojasi visomis Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo ir kitų Lietuvos Respublikos teisės aktų bei šios sutarties ir kitų susitarimų su darbdaviu suteiktomis teisėmis.

41. Profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organų nariai, siekdami pasinaudoti teisės aktų jiems suteikta teise naudotis darbo laiku su profesinės sąjungos veikla susijusioms pareigoms atlikti (30 valandų darbo laiko per ketvirtį, už kurį mokamas darbo užmokestis), apie tai turi sutarties 20 punkte nustatyta tvarka informuoti darbdavį. Į šį laiką neįskaitomas laikas, būtinas dalyvauti komisijų ir kitų patariamųjų institucijų, sudaromų Fondo administravimo įstaigose, posėdžiuose, kai profesinės sąjungos narys juose dalyvauja šių komisijų nario teisėmis.

42. Profesinės sąjungos prašymu jos veiklai vykdyti ir renginiams organizuoti darbdavys, esant galimybei, neatlygintinai suteikia laisvas patalpas, kompiuterinę įrangą, spausdinimo, kopijavimo, naudojimosi telefonu, internetu paslaugas, skelbimų lentą, transporto priemonę.

43. Darbdavys sudaro sąlygas profesinės sąjungos narių švietimui. Darbuotojo prašymu darbdavys suteikia darbuotojui iki 3 (trijų) darbo dienų nemokamų atostogų per metus švietimui ir mokymuisi. Apie Fondo administravimo įstaigos darbuotojo, profesinės sąjungos nario, dalyvavimą šiuose renginiuose profesinė sąjunga turi sutarties 20 punkte nustatyta tvarka ne vėliau kaip prieš 5 (penkias) darbo dienas pranešti darbdaviui.

44. Darbdavys negali atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, taip pat skirti tarnybinės ar drausminės nuobaudos (išskyrus tarnybinę ar drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo) darbuotojams – profesinės sąjungos nariams, išrinktiems į profesinės sąjungos atstovaujamąjį ir (arba) valdymo organą laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negavęs profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organo išankstinio raštiško sutikimo.

VIII SKYRIUS. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

45. Sutartis įsigalioja nuo jos įregistravimo Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje ir galioja iki naujos sutarties sudarymo arba šios sutarties nutraukimo.

46. Visi šios sutarties pakeitimai ir papildymai galioja, jeigu jie sudaryti raštu, pasirašyti turinčių tokius įgaliojimus šalių ir įregistruoti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje.

47. Sutarties tekstas ir visa informacija apie jos vykdymą yra skelbiama Fondo administravimo įstaigų intraneto svetainėje.

48. Įsigaliojus sutarčiai, Fondo valdyba įsipareigoja jos kopiją su nuoroda į Fondo administravimo įstaigų intraneto svetainėje esančią sutarties versiją ne vėliau kaip per 5 (penkias) darbo dienas persiųsti visoms Fondo administravimo įstaigoms ir įpareigoti šių įstaigų vadovus supažindinti pasirašytinai su sutartimi visus Fondo administravimo įstaigų darbuotojus ne vėliau kaip per 15 (penkiolika) darbo dienų. Pageidaujantiems Fondo administravimo įstaigų darbuotojams įteikiama sutarties kopija arba nurodomas jos adresas Fondo administravimo įstaigų intraneto svetainėje.

49. Kiekvienas po šios sutarties įsigaliojimo naujai į pareigas priimamas Fondo administravimo įstaigos darbuotojas pasirašytinai supažindinamas su šia sutartimi ir jam nurodomas Fondo administravimo įstaigų intraneto svetainės adresas, kuriuo jis gali rasti sutarties tekstą.

50. Šioje sutartyje priimtų įsipareigojimų vykdymas kontroliuojamas šia tvarka:

50.1. šalys 1 (vieną) kartą per metus (iki kovo 31 d.) organizuoja dvišalį susitikimą sutarties vykdymo ir su tuo susijusiems klausimams aptarti ir pasirašo protokolinį sprendimą;

50.2. Sąjunga ne rečiau kaip 1 (vieną) kartą per metus (iki balandžio 30 d.) apie sutarties vykdymą atsiskaito savo narių konferencijoje.

51. Nustačius šios sutarties nevykdymo arba netinkamo vykdymo faktą, per 3 (tris) darbo dienas šalys privalo raštu informuoti viena kitą ir per 10 (dešimt) darbo dienų vienos iš šalių reikalavimu organizuojamas pasitarimas nesutarimams aptarti ir pašalinti. Nesutarus, ginčai sprendžiami teisės aktų nustatyta tvarka.

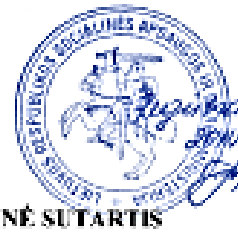
52. Bet kuri iš šalių turi teisę nutraukti sutartį vienašališkai, apie tai pranešusi kitai šaliai ne vėliau kaip prieš 3 (tris) mėnesius. Pranešimą apie sutarties nutraukimą galima pateikti ne anksčiau kaip po 6 (šešių) mėnesių nuo sutarties įsigaliojimo dienos.

53. Sutartis sudaryta 2 (dviem) egzemplioriais, turinčiais vienodą juridinę galią, po vieną kiekvienai iš šalių.

Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktorius — Mindaugas Sinkevičius

Socialinio draudimo darbuotojų profesinės sąjungos primininkas — Vincas Kunca

PRIEDAS Nr. 5



LIETUVOS POLICIJOS ŠAKOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2014 m. liepos 18 d. Nr. 5-IN-1074-61/LPG-KS-1(14)
Vilnius

Atsižvelgdami į tai, kad Lietuvos policijai keliami aukšti veiklos reikalavimai, nuolatos vykstanti sistemos plėtra didina reikalavimus profesionalumui, sukuria poreikį turėti ir išlaikyti kvalifikuotus, motyvuotus, atsakingus darbuotojus, gebančius efektyviai vykdyti pavestas funkcijas, padėti Lietuvos policijai siekti strateginių tikslų, o siekiant maksimaliai įgyvendinti šiuos tikslus turi būti sukurtos patrauklios darbo Lietuvos policijoje sąlygos, užtikrinančios policijos darbuotojų socialines, ekonomines garantijas, skaidrią atrankos, mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo, karjeros politiką, pripažindami abipusią diskusijų naudą visose srityse, susijusiose su įdarbinimu, darbo sąlygomis ir policijos teikiamomis paslaugomis visuomenei, siekdami gerinti policijos veiklos veiksmingumą ir didinti Lietuvos policijos vardo prestižą, taip pat vadovaudamiesi Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis,

Policijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos (toliau – Policijos departamentas), įstaigos kodas 188785847, buveinės adresas Saltoniškių g. 19, LT-08105 Vilnius, atstovaujamas policijos generalinio komisaro Sauliaus Skvernelio, veikiančio pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 m. liepos 16 d. nutarimu Nr. 689 suteiktus įgaliojimus (toliau – Darbdavys),

ir **Lietuvos policijos pareigūnų profesinių sąjungų jungtinė atstovybė**, veikianti pagal 2013 m. balandžio 10 d. susitarimą, kurį sudaro Lietuvos policijos profesinė sąjunga, įstaigos kodas 300608639, buveinės adresas V. Mykolaičio-Putino g. 5, LT-03106 Vilnius, atstovaujama pirmininkės Romos Katinienės, ir Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacija, įstaigos kodas 191998645, buveinės adresas J. Jasinskio g. 9-207, LT-01112 Vilnius, atstovaujama pirmininkės Loretos Sošėkienės, veikianti pagal atstovaujamų profesinių sąjungų įstatus ir Jungtinės profesinių sąjungų atstovybės susitarimą (toliau – Jungtinė atstovybė), sudaro šią Lietuvos policijos šakos kolektyvinę sutartį (toliau – Sutartis).

Šioje Sutartyje Policijos departamentas ir Jungtinę atstovybę sudarančios profesinės sąjungos toliau kartu ir atskirai vadinamos Šalimis. Jungtinė atstovybė veikia kaip ją sudariusių profesinių sąjungų bendras junginys šiai Sutarčiai pasirašyti ir jos vykdymo kontrolei užtikrinti.

Šioje Sutartyje vartojamos sąvokos:

Profesinė sąjunga – Jungtinę atstovybę sudarančios profesinės sąjungos.

Darbuotojas – policijos įstaigų pareigūnas, karjeros valstybės tarnautojas ar darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį.

Kitos vartojamos sąvokos atitinka sąvokas vartojamas Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statute, Lietuvos Respublikos policijos veiklos įstatyme ir kituose įstatymuose.

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. **Sutarties tikslas**:

1.1. skatinti socialinę partnerystę, gerinti santykius tarp Darbdavio ir profesinių sąjungų, sudaryti palankias, sąžiningas darbo sąlygas;

1.2. derinti Šalių interesus;

1.3. formuoti policijos tradicijas, kultūrą: stiprinti darbuotojų lojalumą, moralę, etiką ir skleisti vertybes.

2. **Santykiai tarp Šalių grindžiami šiais principais**:

2.1. sąžiningumo, tarpusavio pagarbos ir pasitikėjimo;

2.2. savanoriškumo, lygiateisiškumo ir proporcingumo;

2.3. įstatymo viršenybės ir jų bei kitų teisės aktų nepažeidžiamumo;

2.4. darbuotojų teisių vienodo gynimo ir nediskriminavimo.

3. **Šalys įsipareigoja**:

3.1. vykdyti šią Sutartį;

3.2. laiku keistis informacija, reikalinga šios Sutarties tikslams pasiekti;

3.3. nustatyti konsultavimosi ir keitimosi informacija tvarką;

3.4. padėti viena kitai siekti Sutartyje nustatytų tikslų;

3.5. gerbti Šalių steigimo dokumentuose užsibrėžtus tikslus;

3.6. siekti, kad šios Sutarties nuostatos būtų perkeliamos ir detalizuojamos policijos įstaigose tarp šių įstaigų vadovų ir jose veikiančių profesinių sąjungų sudaromose policijos įstaigų kolektyvinėse sutartyse. Policijos įstaigų kolektyvinės sutartys negali prieštarauti šiai Sutarčiai ar bloginti darbuotojų padėties, palyginti su ta, kurią nustato ši Sutartis. Profesinių sąjungų atstovams sudaromos sąlygos derėtis dėl kolektyvinių sutarčių policijos įstaigose sudarymo, pakeitimo, suteikiant patalpas ir užtikrinant techninį aprūpinimą, taip pat sudarant galimybę darbuotojams, dalyvaujantiems tokiose derybose, tai daryti darbo laiku.

4. **Sutarties taikymas**:

4.1. ši Sutartis taikoma visiems darbuotojams;

4.2. darbuotojų darbo sąlygas nustato Lietuvos Respublikos įstatymai, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai, Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro įsakymai, Lietuvos policijos generalinio komisaro įsakymai ir ši Sutartis.

5. **Profesinių sąjungų atstovavimas**. Kai Sutartyje nurodytais atvejais profesinės sąjungos turi deleguoti savo atstovą į darbo grupes, komisijas ar kitais atvejais, tarpusavio susitarimu deleguojamas bendras atstovas. Profesinėms sąjungoms nesusitarus dėl bendro atstovo, minėtos grupės, komisijos gali veikti be profesinės sąjungos atstovo dalyvavimo.

II. KONSULTACIJOS, KEITIMASIS INFORMACIJA, PROFESINĖS SĄJUNGOS DALYVAVIMAS DARBDAVIUI PRIIMANT SPRENDIMUS

6. Šalys keičiasi informacija apie siūlomus (rengiamus) naujų teisės aktų, susijusių su esminiais darbuotojų darbo sąlygų ir socialinių garantijų pokyčiais, projektus.

7. Darbdavys įsipareigoja rengdamas sprendimus dėl norminių teisės aktų, susijusių su darbuotojų darbo sąlygomis ir socialinemis garantijomis, priėmimo, iš anksto per protingą terminą konsultuotis su profesine sąjunga.

8. Profesinės sąjungos įsipareigoja teikti Darbdaviui informaciją, susijusią su darbuotojų socialine ir emocine padėtimi Lietuvos policijoje, duomenis apie policijos įstaigose vienijamų narių skaičių (sąrašus), jų valdymo organų rinkimus ir kt.

9. Šalys įsipareigoja teikti viena kitai informaciją, susijusią su darbuotojų darbo, profesinėmis, socialinėmis ir ekonominėmis sąlygomis bei garantijomis (jei tai neprieštarauja teisės aktų nuostatoms), per 10 darbo dienų nuo prašymo gavimo dienos. Informacijos pateikimo terminas Šalių susitarimu gali būti pratęstas.

10. Šalys įsipareigoja:

10.1. sukurti nuolatinį valdymo komitetą. Šalys skiria po du atstovus į valdymo komitetą. Jo sudėtį, darbo reglamentą tvirtina policijos generalinis komisaras. Bet kuriai iš Šalių paprašius, valdymo komitetas organizuoja posėdžius ir aptaria iškilusias su darbo sąlygomis ir socialinėmis garantijomis susijusias problemas. Valdymo komitetas gali patarti ir teikti rekomendacijas profesinėms sąjungoms ir Darbdaviui. Laikas, praleistas vykdant valdymo komiteto nario funkcijas, laikomas darbo laiku;

10.2. iškilus būtinumui, sudaryti derybų komitetą, kuris yra renkamas ir formuojamas iš keturių narių, atstovaujančių profesinei sąjungai, ir keturių Darbdavio atstovų. Profesinės sąjungos atstovai, profesinei sąjungai rekomendavus, yra skiriami Darbdavio. Policijos generalinis komisaras tvirtina derybų komiteto darbo reglamentą. Derybų komitetas sprendžia iškilusias su darbuotojų darbo sąlygomis ir socialinėmis garantijomis susijusias problemas;

10.3. valdymo ir derybų komitetams pateikus prašymą, teikti visą reikalingą informaciją problemoms spręsti.

11. Valdymo ir derybų komitetai gali būti sudaromi visose policijos įstaigose. Jų sudėtis ir darbo reglamentus tvirtina policijos įstaigos vadovas.

12. Prieš priimdamas sprendimą dėl policijos įstaigų vidinių struktūrinių pertvarkymų, apimančių vidaus struktūrinių padalinių sujungimą, prijungimą, skaidymą ar panaikinimą, darbuotojų skaičiaus mažinimą dėl ekonominių bei technologinių priežasčių, galintį turėti esminę įtaką darbo organizavimui ir darbuotojų teisinei, ekonominei, socialinei padėčiai, taip pat dėl esminių darbo organizavimo pakeitimų, Darbdavys raštu informuoja profesines sąjungas ir konsultuojasi su jų paskirtais atstovais dėl tokių sprendimų priėmimo bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams, dėl priemonių galimiems padariniams išvengti.

13. Šalys įsipareigoja iš anksto informuoti viena kitą apie masinių renginių organizavimą, seminarus, konferencijas, kuriuose bus aptariami klausimai, susiję su darbuotojų profesinėmis, ekonominėmis ir socialinėmis garantijomis, darbo užmokesčiu, darbo organizavimu ir pan.

14. Darbdavys sudaro sąlygas skelbti informaciją apie profesinių sąjungų veiklą, profesinių sąjungų skelbimus ir kitą darbuotojų bendruomenei aktualią informaciją Darbdavio interneto svetainėje www.policija.lt ir (ar) intranete.

15. Profesinės sąjungos ne vėliau kaip per tris darbo dienas informuoja Darbdavį apie profesinių sąjungų valdymo organų narių pasikeitimus.

16. Darbdavys ne rečiau kaip du kartus per metus informuoja profesines sąjungas apie policijos įstaigos finansinę padėtį, konsultuojasi su profesinėmis sąjungomis dėl biudžeto planavimo, panaudojimo, o profesinės sąjungos turi teisę teikti pastabas ir pasiūlymus minėtais klausimais.

17. Valdymo komiteto siūlymu profesinių sąjungų atstovai stebėtojų ar narių teisėmis gali būti įtraukiami į Darbdavio sudaromas patariamąsias komisijas ir darbo grupes, kurios sprendžia klausimus, susijusius su darbuotojų profesinėmis, ekonominėmis ir socialinėmis teisėmis bei interesais.

18. Komisijose, kurias sudaro Darbdavys teisės aktų nustatyta tvarka, profesinių sąjungų atstovai dalyvauja teisės aktuose nustatytu statusu.

19. Įsakymus dėl komisijų ir darbo grupių sudarymo Darbdavys skelbia Darbdavio intranete.

20. Iškilus abejonių dėl Darbdavio sudarytų komisijų sprendimų teisėtumo, profesinė sąjunga per 3 darbo dienas nuo sprendimo priėmimo apie tai motyvuotu raštu informuoja policijos generalinį komisarą, kuris priima sprendimą ir apie jį informuoja profesinę sąjungą.

III. DARBUOTOJŲ TARNYBOS (DARBO) YPATUMAI

21. Šalys įsipareigoja siekti policijos įstaigos sutaupytas darbo užmokesčio fondo lėšas skirti darbuotojų motyvacijai didinti. Prioritetas skiriamas atlyginimui už papildomai atliekamą darbą.

22. Siekiant sukurti sąlygas skaidriai darbuotojų skatinimo ir apdovanojimo tvarkai, apie skatinimo ir apdovanojimo tvarkų aprašų rengimą, pakeitimą informuojamos profesinės sąjungos, į darbuotojų skatinimo priemonių kūrimo procesą įtraukiami profesinių sąjungų atstovai.

23. Materialinės atsakomybės sutarčių sąlygos ir rengimo tvarka, materialinės žalos atlyginimo tvarka suderinus su profesinėmis sąjungomis tvirtinamos policijos generalinio komisaro įsakymu.

24. Kiekvienais metais policijos įstaigose sudaromi didesnės rizikos transporto priemonių, kurios turėtų būti draudžiamos KASKO draudimu, sąrašai. Įtraukimo į sąrašą kriterijus nustato policijos generalinis komisaras, pasikonsultavęs su profesinėmis sąjungomis.

25. Jei policijos įstaigoje sudaroma komisija darbuotojo galimai padarytam tarnybiniam nusižengimui, darbo drausmės pažeidimui tirti, darbuotojo sutikimu apie tai informuojama profesinė sąjunga, kurios narys yra darbuotojas.

26. Policijos įstaigos vadovas, gavęs tarnybinio patikrinimo (tarnybinio nusižengimo tyrimo) išvadą, prieš patvirtindamas tarnybinio patikrinimo išvadą (pripažindamas, kad valstybės tarnautojas padarė tarnybinį nusižengimą) ir išspręsdamas klausimą dėl darbuotojo patraukimo tarnybinėn (drausminėn) atsakomybėn skiriant tarnybinę (drausminę) nuobaudą – atleidimą iš pareigų (vidaus tarnybos), darbuotojo prašymu profesinei sąjungai, kurios narys yra darbuotojas, pateikia tarnybinio patikrinimo išvados (tarnybinio nusižengimo tyrimo) kopiją. Profesinė sąjunga turi teisę pateikti savo nuomonę dėl tarnybinio patikrinimo (tarnybinio nusižengimo tyrimo) išvados, ar tarnybinės nuobaudos skyrimas darbuotojui nėra susijęs su jo naryste profesinėje sąjungoje, per teisės aktuose policijos įstaigos vadovui nustatytą terminą sprendimui dėl tarnybinio patikrinimo (tarnybinio nusižengimo tyrimo) išvados patvirtinimo priimti.

27. Profesinė sąjunga gali teikti motyvuotą siūlymą policijos įstaigos vadovui panaikinti darbuotojo tarnybinę (drausminę) nuobaudą anksčiau laiko.

28. Iš tarnybos (darbo) atleidžiamas darbuotojas su policijos įstaiga ir policijos įstaiga su darbuotoju atsiskaito paskutinę tarnybos (darbo) dieną, jeigu teisės aktuose nenustatyta kita atsiskaitymo tvarka.

29. Kai pareigybė policijos įstaigoje naikinama dėl reorganizavimo ar darbo organizavimo pakeitimų, policijos įstaiga, kurioje pareigybė naikinama, per visą įspėjimo apie atleidimą laikotarpį teikia įspėjimą gavusiam darbuotojui ne rečiau kaip kartą per mėnesį informaciją apie policijos įstaigoje esančias laisvas pareigybes (pareigų pavadinimą, lygį, pareigybės kategoriją), o darbuotojo prašymu – jį dominančių pareigybių aprašymus. Darbuotojui minėta informacija įteikiama tiesiogiai arba jo prašymu siunčiama į tarnybinį arba nurodytą elektroninį paštą. Darbuotojas turi domėtis laisvomis darbo vietomis policijos įstaigose. Darbuotojui atsisakius priimti teikiamą informaciją, laikoma, kad supažindinimas yra tinkamas. Darbuotojo arba profesinės sąjungos prašymu policijos įstaigos teikia informaciją apie visose policijos įstaigose esančias laisvas pareigybes (pareigų pavadinimą, lygį, pareigybės kategoriją).

30. Kai policijos įstaigoje mažinamas darbuotojų skaičius ir yra du ar daugiau darbuotojų, kurie atsižvelgiant į teisės aktų nuostatas turi vienodas teises būti palikti dirbti, dėl likimo dirbti sprendžiama atliekant atitinkamų darbuotojų vertinimą policijos įstaigos vadovo sudarytoje komisijoje, į kurią kviečiamas profesinės sąjungos atstovas.

31. Darbuotojas turi teisę nutraukti darbo (tarnybos) santykius apie tai raštu įspėjęs policijos įstaigos vadovą prieš keturiolika dienų. Raštu susitarus su darbuotoju, atleidimo iš darbo (tarnybos) data gali būti pavėlinta. Jei darbas susijęs su materialinių vertybių, bylų perdavimu, jei reikia perduoti

darbus naujiems darbuotojams, per įspėjimo terminą darbuotojui naujos užduotys neskiriamos. Šis laikotarpis skiriamas nebaigtoms užduotims atlikti, perduoti darbus naujiems darbuotojams, atsiskaityti su policijos įstaiga.

32. Darbuotojai ar profesinė sąjunga turi teisę kreiptis į Taikinimo komisiją, sudarytą policijos generalinio komisaro įsakymu, Taikinimo komisijos darbo reglamento nustatyta tvarka. Šalys sieks spręsti ginčus per Taikinimo komisiją, o ne teismine tvarka, tačiau kreipimasis į Taikinimo komisiją neužkerta kelio įstatymų nustatyta tvarka ir terminais kreiptis į teismą.

33. Policijos įstaigos policijos generalinio komisaro nustatyta tvarka užtikrina teisinių konsultacijų teikimą pareigūnui, vykdžiusiam pavestus vidaus tarnybos uždavinius ir funkcijas bei galbūt viršijusiam tarnybinės rizikos ribas.

IV. KVALIFIKACIJOS TOBULINIMAS IR KARJERA

34. Darbuotojai privalo tobulinti savo kvalifikaciją, vadovaudamiesi jų tarnybos (darbo) tvarką ir sąlygas reglamentuojančiais teisės aktais, o policijos įstaigos vadovas turi sudaryti sąlygas karjerai ir darbuotojo kvalifikacijai tobulinti.

35. Rengiant darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo planus, nustatant mokymų poreikį turi teisę dalyvauti profesinių sąjungų atstovai.

36. Šalys sieks sukurti veiksmingą kvalifikacijos tobulinimo planavimo sistemą.

37. Į policijos įstaigų vadovų, jų pavaduotojų, padalinių vadovų kvalifikacijos tobulinimo programas įtraukiamos su profesinėmis sąjungomis suderintos temos apie socialinę partnerystę.

38. Policijos įstaigose organizuojamų tarnybinių mokymų metu profesinėms sąjungoms sudaromos sąlygos suteikti darbuotojams žinių apie jų darbo, socialinių ir ekonominių interesų gynimą ir socialinę partnerystę.

39. Į Darbdavio iniciatyva sudaromas komisijas, komitetus ar darbo grupes, į kuriuos įtraukiamų darbuotojų veiklai vykdyti atsiranda specialiųjų ar papildomų kompetencijų poreikis, suderinus su profesinėmis sąjungomis, jie gali būti mokomi Darbdavio lėšomis prieš pradedant tokių komisijų, komitetų ar darbo grupių veiklą. Tokių mokymų programas Darbdavys derina su profesinėmis sąjungomis.

40. Suformavus vadovų rezervą, į vadovų rezervo ugdymo programas įtraukiamos profesinių sąjungų siūlomos mokymų temos, susijusios su darbuotojų darbo, socialinių ir ekonominių interesų gynimu ir socialine partneryste.

41. Darbdavys įsipareigoja tobulinti darbuotojų karjeros sistemą, siekdamas padaryti ją aiškesnę ir skaidresnę, standartizuoti reikalavimus pareigybių aprašymams, parengti tipinius bendruosius ir specialiuosius reikalavimus atitinkamoms pareigybėms. Apie tipinių reikalavimų pareigybėms pakeitimus informuojama profesinė sąjunga.

V. DARBUOTOJŲ DARBO IR POILSIO LAIKAS

42. Darbo ir poilsio laikas policijos įstaigose organizuojamas vadovaujantis teisės aktų nustatyta tvarka ir šia Sutartimi.

43. Šalys įsipareigoja siekti, kad, darbuotojams ir policijos įstaigų vadovams susitarus, policijos įstaigose būtų įvedama 40 valandų darbo savaitė nepertraukiamas funkcijas vykdantiems ir pamaininiu režimu dirbantiems darbuotojams. Šiuo režimu dirbančių darbuotojų pareigybių sąrašus tvirtina policijos įstaigos vadovas, pasikonsultavęs su profesinėmis sąjungomis.

44. Policijos įstaigos darbo (pamainų) pradžios ir pabaigos laikas derinamas su profesine sąjunga. Darbo (pamainų) grafikus tvirtina policijos įstaigos vadovas ar jo įgaliotas darbuotojas.

Policijos įstaigos (padalinio) darbo grafikai ir jų pakeitimai privalomai derinami su profesinėmis sąjungomis tik to joms raštu pareikalavus iš policijos įstaigos vadovo ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas iki jų paskelbimo viešai. Per tris darbo dienas negavus atsakymo iš profesinės sąjungos laikoma, kad grafikas suderintas.

45. Darbuotojai privalo dirbti darbo (pamainų) grafikuose nustatytu laiku. Darbo (pamainų) grafikai teisės aktų nustatyta tvarka paskelbiami viešai ne vėliau kaip prieš savaitę iki šių grafikų įsigaliojimo. Vėliau grafikai gali būti keičiami tik ypatingais atvejais (darbuotojų ligos, neatvykimo į darbą ir kitais nuo policijos įstaigos vadovo valios nepriklausančiais atvejais).

46. Policijos įstaigos reglamentuodamos darbo laiko apskaitą nustato sąrašą pareigybių, kurias užimantys asmenys dėl darbo (tarnybos) sąlygų negali palikti darbo vietos pertraukos pailsėti ir pavalgyti metu. Tokias pareigas einantiems asmenims pertraukos pailsėti ir pavalgyti laikas įskaitomas į darbo laiko trukmę.

47. Darbuotojams atostogos suteikiamos policijos įstaigos vadovo įsakymu, atsižvelgiant į darbuotojo prašymą, kuris paprastai pateikiamas ne vėliau kaip keturiolika dienų iki numatomos atostogų datos, ir į policijos įstaigoje patvirtintą preliminarų atostogų grafiką. Policijos įstaigos vadovo atsisakymas tenkinti darbuotojo motyvuotą prašymą dėl atostogų suteikimo pagal preliminarų grafiką ar atostogų datos pakeitimo turi būti motyvuojamas.

48. Kasmetinių atostogų skaidymas į dalis, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus, neribojamas, jei tai netrikdo policijos įstaigos ar jos padalinio darbo. Kasmetinės atostogos negali būti skaidomos dalimis taip, kad tarp dviejų ar daugiau kasmetinių atostogų dalių būtų tik darbuotojo poilsio dienos. Už šios Sutarties nuostatos vykdymo kontrolę atsakingas tiesioginis darbuotojo vadovas.

49. Darbuotojas turi pasinaudoti savo teise į kasmetines atostogas einamaisiais metais.

50. Darbuotojas turi pasinaudoti savo teise į paskatinimo tvarka suteiktas atostogas per vienus metus nuo paskatinimo dienos.

51. Teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką turi nėščios darbuotojos, darbuotojai, kurių sutuoktinės, sugyventinės (partnerės) nėščios, darbuotojai, auginantys vaikus iki 14 metų, ir kiti įstatymuose nustatyti asmenys.

52. Darbuotojams, auginantiems vaikus iki 14 metų, jeigu jie to pageidauja ir jei nebus sutrikdytas policijos įstaigos ar jos padalinio darbas, turi būti sudaryta galimybė ne mažiau kaip 14 kalendorinių dienų nepertraukiamai atostogauti mokinių vasaros atostogų metu.

VI. SAUGA IR SVEIKATA DARBE

53. Policijos įstaigos vadovas privalo saugoti darbuotojų sveikatą, gyvybę ir darbingumą, veikloje vengti darbo įstatymų pažeidimų, vykdyti nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevenciją, kartu su profesinėmis sąjungomis vykdyti darbuotojų saugos ir sveikatos stebėseną, įgyvendinti prevencines ir saugos priemones pagal nustatytus prioritetus.

54. Darbdavys įsipareigoja per tris mėnesius nuo šios Sutarties įsigaliojimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimams spręsti sudaryti Centrinę darbuotojų saugos ir sveikatos komisiją (toliau – Komisija) ir, suderinęs su profesine sąjunga, patvirtinti jos sudėtį ir darbo reglamentą.

55. Darbdavys įsipareigoja ne vėliau kaip per 2 mėnesius nuo Komisijos sudarymo patvirtinti Komisijos parengtus visoms policijos įstaigoms tipinius darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų nuostatus, inicijuoti darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų (toliau – komitetai) įsteigimą policijos įstaigose.

56. Darbdavys įsipareigoja ne vėliau kaip per tris mėnesius nuo komitetų įsteigimo inicijuoti komiteto narių mokymus, būtinus komiteto veiklai vykdyti. Darbuotojų kolektyvo išrinkti ar darbuotojų atstovų deleguoti komiteto nariai įgyja renkamojo organo nario statusą ir garantijas.

57. Policijos įstaigoje, jos padalinyje, kuriame efektyviai veikia komitetas, komiteto nariams, atstovaujantiems darbuotojams, gali būti mokamas darbo užmokesčio priedas už veiklą komitete.

58. Darbas komitete įskaitomas į darbo laiką.

59. Darbdavys įsipareigoja aprūpinti darbuotojus funkcijoms vykdyti būtinomis apsaugos priemonėmis, kurios turi būti sertifikuotos, aprobuotos, teisės aktų nustatytais atvejais atlikta jų metrologinė ir techninė patikra. Darbuotojų sauga, sveikata, funkcijoms vykdyti būtinos priemonės ir mokymai šioje srityje finansuojami Darbdavio lėšomis.

60. Policijos įstaigos vadovas užtikrina, kad kiekviena darbo vieta būtų saugi, patogi ir nekenksminga aplinkai, atitinkanti darbuotojų saugos ir sveikatos bei higienos normų reikalavimus.

61. Darbdavys užtikrina, kad visuose naujai projektuojamuose ir rekonstruojamuose policijos įstaigų pastatuose būtų įrengtos patalpos, kuriose darbuotojai galėtų papietauti ir pailsėti. Darbdavys įsipareigoja siekti, kad tokios patalpos, esant galimybei, būtų įrengtos ir kituose policijos įstaigų pastatuose.

62. Apie įvykusius nelaimingus atsitikimus darbe ne vėliau kaip kitą darbo dieną po sužinojimo apie įvykį Darbdavys raštu praneša Komisijai.

63. Darbuotojui teisės aktų nustatyta tvarka periodiškai ar pagal išduotus siuntimus privalo pasitikrinti sveikatą. Darbuotojui laiku be pateisinamos priežasties nepasitikrinus sveikatos, policijos įstaigos vadovas turi teisę nušalinti darbuotoją nuo darbo ar tarnybos pareigų atlikimo ir nemokėti darbo užmokesčio už nušalinimo laikotarpį.

VII. PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS IR JOS NARIŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS

64. Profesinė sąjunga ir jos nariai naudojasi visomis Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo ir kitų Lietuvos Respublikos teisės aktų bei šios Sutarties ir kitų susitarimų su Darbdaviu suteiktomis teisėmis.

65. Profesinės sąjungos nariai ir jos valdymo organų nariai, siekdami pasinaudoti teisės aktų jiems suteikta teise naudotis laisvu laiku, už kurį mokamas darbo užmokestis, profesinės sąjungos nustatytoms pareigoms atlikti, apie tai turi raštu ne vėliau kaip prieš vieną darbo dieną informuoti tiesioginį vadovą. Laikas, būtinas dalyvauti patariamųjų institucijų ir kitų komisijų, sudaromų policijos įstaigose, posėdžiuose, kai profesinės sąjungos narys juose dalyvauja šių komisijų nario teisėmis, įskaitomas į darbo laiką. Profesinės sąjungos narių veikla ne tarnybos metu neribojama.

66. Profesinių sąjungų renkamųjų organų nariams bei darbuotojų išrinktiems atstovams jų prašymu ir jei dėl to nebus sutrikdytas policijos įstaigos ar jos padalinio darbas, suteikiamos nemokamos atostogos dalyvauti sprendžiant darbuotojų profesinius, ekonominius ir socialinius klausimus, taip pat profesinių sąjungų organizacinėje veikloje.

67. Profesinė sąjunga gali organizuoti savo narių ar (ir) kitų darbuotojų susirinkimus darbo metu tik apie tai ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas informavusi policijos įstaigos vadovą ir gavusi jo sutikimą. Tokia pareiga taikoma ir tuo atveju, jeigu minėti susirinkimai organizuojami ne darbo metu, bet policijos įstaigos patalpose. Profesinė sąjunga, gavusi policijos įstaigos vadovo pritarimą, policijos įstaigos patalpomis, kita infrastruktūra rengiamiems susirinkimams gali naudotis, jeigu tai neprieštarauja galiojantiems teisės aktams.

68. Policijos įstaigos vadovui ir profesinėms sąjungoms susitarus, profesinės sąjungos nariams sudaromos sąlygos darbo metu dalyvauti profesinės sąjungos jos nariams rengiamuose kvalifikacijos tobulinimo renginiuose (seminaruose, konferencijose, mokymo kursuose ir kt.) už policijos įstaigos ribų.

69. Profesinės sąjungos nariui tarnybinio kaitumo būdu pereinant dirbti į kitą įstaigą duomenys apie jo narystę profesinėje sąjungoje (prašymas stoti į profesinę sąjungą, narystės mokesčio mokėjimo duomenys) darbuotojo prašymu perduodami naujai darbovietei, kad būtų užtikrintas narystės tęstinumas.

70. Profesinės sąjungos įsipareigoja informuoti darbuotojų bendruomenę (policijos įstaigų stenduose, policijos komisariato interneto svetainėje ir kt.) apie savo veiklą, o policijos įstaigų vadovas privalo sudaryti tam sąlygas.

71. Profesinei sąjungai, vienijančiai 20 procentų ir daugiau policijos įstaigos darbuotojų, suteikiamos patalpos toje policijos įstaigoje profesinės sąjungos veiklai vykdyti. Jei šiuos kriterijus atitinka daugiau nei viena profesinė sąjunga, suteiktomis patalpomis profesinės sąjungos naudojasi bendrai. Patalpos turi būti tinkamos darbui, jose turi būti veikiantis interneto, telefono ryšys, kompiuteris, spausdintuvas. Šiomis teisėmis profesinė sąjunga privalo naudotis sąžiningai ir tik jos veiklai vykdyti.

VIII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

72. Sutartis įsigalioja nuo jos įregistravimo Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje ir galioja 1 metus, o Šalims nepareiškus noro nutraukti, jos galiojimas pratęsiamas dar vieniems metams.

73. Sutartis pakeičiama ar papildoma Šalių susitarimu pasirašant Sutarties pakeitimo ar papildymo protokolą, kuris įregistruojamas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje.

74. Sutarties tekstas ir visa informacija apie jos vykdymą skelbiama Policijos departamento ir profesinių sąjungų interneto svetainėse.

75. Įsigaliojus Sutarčiai, Darbdavys įsipareigoja jos kopiją su nuoroda į elektroninę Sutarties versiją ne vėliau kaip per 5 darbo dienas persiųsti visoms policijos įstaigoms ir įgalioja šių įstaigų vadovus supažindinti su Sutartimi visus darbuotojus.

76. Įsigaliojus šiai Sutarčiai profesinės sąjungos informaciją apie ją ir jos tekstą išplatina visoms kitoms profesinėms sąjungoms, kurios veikia policijos įstaigose, kuriose galioja ši Sutartis.

77. Bet kuri iš Šalių turi teisę nutraukti Sutartį vienašališkai, apie tai pranešus kitai Šaliai ne vėliau kaip prieš 3 mėnesius. Pranešimą apie Sutarties nutraukimą galima pateikti ne anksčiau kaip po 6 mėnesių nuo Sutarties įsigaliojimo dienos.

78. Šioje Sutartyje priimtų įsipareigojimų vykdymo kontrolės teisės suteikiamos Šalių įgaliotiems atstovams.

79. Šalys ne rečiau kaip du kartus per metus (gegužės ir lapkričio mėn.) organizuoja susitikimą Sutarties vykdymo ir su tuo susijusiems klausimams aptarti.

80. Profesinės sąjungos ne rečiau kaip kartą per metus (paprastai po šios Sutarties Šalių susitikimo) apie Sutarties vykdymą atsiskaito savo nariams.

81. Sutartis sudaryta trimis egzemplioriais, turinčiais vienodą teisinę galią: po vieną Darbdaviui ir abiems Jungtinę atstovybę sudarančioms profesinėms sąjungoms.

82. Darbdavys į metinę veiklos ataskaitą įtraukia informaciją apie Sutarties vykdymą.

83. Šalis, mananti, kad ši Sutartis nevykdoma arba vykdoma netinkamai, apie tai raštu informuoja kitą Šalį ir per dešimt darbo dienų organizuojamas pasitarimas nesutarimams aptarti ir pašalinti. Nesutarus ginčai sprendžiami policijos generalinio komisaro sudarytoje Taikinimo komisijoje. Nepavykus ginčo išspręsti Taikinimo komisijoje, jis sprendžiamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

84. Nesutarimai ir ginčai, tarp Šalių atsiradę keičiant ar pildant Sutartį, sprendžiami derybomis tarp šios Sutarties Šalių. Ginčų nepavykus išspręsti derybomis, Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka gali būti kviečiamas tarpininkas.

85. Šioje Sutartyje neaptartos darbuotojų socialinės garantijos suteikiamos ir užtikrinamos remiantis Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka ir sąlygomis. Darbdavys savo įsakymais nustatydamas naujas ar keisdamas galiojančias darbo sąlygas ir socialines darbuotojų garantijas negali jų bloginti, palyginti su šia Sutartimi, kitais galiojančiais Lietuvos Respublikos teisės aktais.

Policijos generalinis komisaras Saulius Skvernelis

Lietuvos policijos profesinės sąjungos pirmininkė Roma Katinienė

Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacijos pirmininkė Loreta Soščekienė