



## LIETUVOS RESPUBLIKOS ŠVIETIMO, MOKSLO IR SPORTO MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, A. Volano g. 2, 01516 Vilnius, tel. (8 5) 219 1225/219 1152, el. p. smmin@smm.lt, <http://www.smm.lt>.

Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188603091.

Atsisk. sąsk. LT30 7300 0100 0245 7205 „Swedbank“, AB, kodas 73000

Lietuvos Respublikos Vyriausybei

2022-02-

Nr.

### **DĖL ĮGALIOJIMŲ PASIRAŠYTI LIETUVOS ŠVIETIMO IR MOKSLO ŠAKOS KOLEKTYVINĘ SUTARTĮ SU LIETUVOS ŠVIETIMO DARBUOTOJŲ PROFESINE SĄJUNGA SUTEIKIMO**

Teikiame patobulintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo „Dėl įgaliojimų pasirašyti Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinę sutartį su Lietuvos švietimo darbuotojų profesine sąjunga suteikimo“ projektą (toliau – Nutarimo projektas), pagal kurį Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijai būtų suteikti įgaliojimai pasirašyti Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinę sutartį (toliau – Sutartis) su Lietuvos švietimo darbuotojų profesine sąjunga (LŠDPS).

Atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijos Teisės grupės pastabas, Nutarimo projekte nustatyta, kad įgaliojimai suteikiami pasirašyti Sutartį su konkrečia profesine sąjunga (LŠDPS).

Išnagrinėjome Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijos Teisės grupės ir Socialinės politikos grupės pasiūlymus dėl vienodos praktikos formavimo, sudarant vieną tam tikros srities šakos kolektyvinę sutartį. Švietimo, mokslo ir sporto ministerija iš esmės pritaria šiai nuostatai ir, gavusi atitinkamus įgaliojimus, planuoja inicijuoti kolektyvines derybas dėl vienos Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties sudarymo, kurią pasirašius, iki tol galiojusios Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutartys netektų galios.

Atkreipiame dėmesį, kad praktika dėl vienos tos pačios šakos kolektyvinės sutarties sudarymo pradėta formuoti tik pastaraisiais metais. Ji galima tuo atveju, kai inicijuojamos naujos derybos, tačiau, mūsų manymu, neturėtų būti taikoma atgaline data. Pažymėtina, kad kolektyvinės derybos su LŠDPS pradėtos 2019 m., kuomet Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2019 m. balandžio 30 d. nutarimu Nr. 430 „Dėl įgaliojimų derėtis su profesinių sąjungų organizacijomis dėl Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties“ Švietimo, mokslo ir sporto ministerijai buvo suteikti atitinkami įgaliojimai. Derybos tęsėsi beveik trejus metus, šalys parengė Sutarties projektą ir Švietimo, mokslo ir sporto ministerija pateikė Nutarimo projektą, siekdama pabaigti šį procesą Sutarties pasirašymu. Tuo atveju, jeigu ateityje būtų susiderėta dėl vienos Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties, Sutartis netektų galios (tokia nuostata numatyta Sutarties projekto 13 punkte).

Švietimo, mokslo ir sporto ministerija aptarė Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijos Teisės grupės ir Socialinės politikos grupės pastabas kolektyvinių derybų posėdyje su LŠDPS. Šalys sutarė, kad Sutarties projektas būtų patikslintas pagal pateiktas pastabas, išskyrus pastabas dėl Sutarties 8 ir 10 punktų, kurių keitimui nepritaria LŠDPS.

LSDPS nepritaria **Sutarties 8.1 papunkčio** (pagal kurį numatyta, kad su profesine sąjunga turi būti suderinama įstaigos darbo apmokėjimo sistema ir pedagoginių darbuotojų darbo krūvio skirstymas / skirstymo tvarka) pakeitimui, pagal kurį vietoje žodžio „suderinama“ siūloma įrašyti žodį „derinama“ arba nuostatos visai atsisakyti, kaip prieštaraujančios Lietuvos Respublikos darbo kodekso (DK) numatyti darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūrai.

LSDPS nesutinka su šia pastaba. Sutarties projekto 8 punkte nėra keičiama DK numatyta darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūra. DK 204 straipsnio 1 dalis numato, kad informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojams ar darbo tarybai, siekiant supažindinti su klausimo, susijusio su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis ir interesais, esme, o konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbo tarybų ir darbdavio užmezgimas ir plėtojimas. Sutarties projektu nėra siūloma atsisakyti šių procedūrų. Tačiau DK nenumato draudimo socialiniams partneriams numatyti papildomų teisių ir pareigų. Pagal DK 193 straipsnio 1 dalį kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas ir garantijas, taip pat **abipuses teises, pareigas** ir šalių atsakomybę, o šio straipsnio 4 dalis numato, kad šakos kolektyvinėje sutartyje šalys gali, *inter alia*, aptarti socialinės partnerystės rėmimo priemones, padedančias išvengti kolektyvinių darbo ginčų.

DK numatyti darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais teisiniu reglamentavimu įgyvendinamos Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje nuostatos (toliau – Direktyva). Pagal Direktyvos 1 straipsnio 1 dalį, jos tikslas – sukurti bendrą sistemą, nustatančią **minimalius** darbuotojų teises į informavimą ir konsultavimąsi reikalavimus Europos Bendrijos įmonėse ir padaliniuose.

Taigi, pačioje Direktyvoje aiškiai pažymima, kad ja numatomos tik minimalios darbuotojų garantijos šiuo aspektu. Kartu Direktyvoje numatoma, kad galima nustatyti ir palankesnes darbuotojų informavimo ir konsultavimosi nuostatas (pvz., preambulės 18 punkte, 4 straipsnio 1 dalyje). Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijos Teisės grupės išvadoje minimoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020-01-13 civilinės bylos Nr. e3K-3-117-687/2020 nutartyje pateiktas būtent DK numatyto **minimalios** apimties darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais instituto turinys. Tačiau minėtoje teismų praktikoje nėra nurodoma, kad šalys kolektyvine sutartimi negali numatyti detalesnės darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais procedūros, ją detalizuoti, *inter alia*, susitarti dėl rezultato (t. y. sutarimo), kurio bus siekiama šių procedūrų pabaigoje.

Sutarties projekto 8.1 papunktyje nustatoma, kad su profesine sąjunga turi būti **suderinama** pedagoginių darbuotojų darbo krūvio skirstymas / skirstymo tvarka. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadoje teigiama, kad pagal šią tvarką darbdavys taptų priklausomas nuo profesinės sąjungos valios ir geranoriškumo, todėl būtų pažeidžiamas šalių lygiateisiškumo principas.

LSDPS nuomone, tokia išvada nepagrįsta. Remiantis Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos logika, tektų konstatuoti, kad bendra įstatymuose numatyta pedagoginių darbuotojų darbo krūvio skirstymo tvarka taip pat pažeidžia šalių lygiateisiškumo principą, nes pagal įstatyminių reglamentavimą tokiu pačiu aspektu nuo darbdavio valios ir geranoriškumo yra priklausomi darbuotojai. Kadangi įstatymuose numatytas darbuotojo priklausymas nuo darbdavio valios ir geranoriškumo nėra laikomas šalių lygiateisiškumo principo pažeidimu, nėra pagrindo teigti, kad šis principas būtų pažeidžiamas ir Projekto 8.1.1 papunkčio atveju.

Įstatymų leidėjas **pareigos suderinti** tam tikrus klausimus su darbuotojų atstovais nelaiko šalių lygiateisiškumo principo pažeidimu – pvz., DK 115 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad darbo (pamainų) grafikų derinimo tvarką privaloma **suderinti** su darbo taryba, o kai jos nėra – su darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga, arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka.

Primintina, kad pagal DK 161 straipsnio 2 dalį, įgyvendinant socialinę partnerystę, privalo būti laikomasi ne tik šalių lygiateisiškumo, tačiau ir geranoriškumo bei pagarbos teisėtiems savitarpio interesams principų. LSDPS nuomone, Sutarties projektu yra užtikrinami visi šie principai.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijos Teisės grupės išvadoje taip pat siūloma keisti Projekto 8.1.2 papunktį arba jo atsisakyti, kaip prieštaraujančio Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo (toliau – Įstatymas) 5 straipsnio 2 daliai. Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijos Teisės grupė ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerija laikosi pozicijos, kad darbo apmokėjimo sistema turi būti suderinta ir patvirtinta pagal Įstatymo reikalavimus, o ne derinimo / tvirtinimo tvarką nusistatyti kolektyvinėje sutartyje. LSDPS nesutinka su tokia išvada.

DK 140 straipsnio 3 dalis numato, kad darbo apmokėjimo sistema darbovietėje ar darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nustatoma kolektyvine sutartimi. Įstatymo 5 straipsnio 2 dalyje taip pat nurodoma, kad darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje. Atkreiptinas dėmesys, kad nėra detalizuojama, kokio lygmens kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatoma darbo apmokėjimo sistema. Jeigu kolektyvinės sutarties nėra, darbo apmokėjimo sistemą nustato darbdavys, atlikęs darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais procedūras.

DK 193 straipsnio 4 dalies 1 punktą numato, kad šakos kolektyvinėje sutartyje šalys gali, *inter alia*, aptarti kelių ar vienos kurios šakos ar teritorijos darbdavių darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo, darbo normų ir kitus su darbo užmokesčiu susijusius klausimus. Tai leidžia teigti, kad tam tikros su darbo apmokėjimo sistema susijusios nuostatos gali būti nustatomas ir šakos kolektyvinėje sutartyje.

Remiantis minėtu reglamentavimu, tais atvejais, kai darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje, ji laikoma kolektyvinės sutarties dalimi. DK 199 straipsnio numato, kad kolektyvinės sutarties pakeitimo ar papildymo tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje. Jeigu ši tvarka nenustatyta, kolektyvinės sutarties pakeitimai ir papildymai daromi tokia pačia tvarka, kaip sudaroma pati kolektyvinė sutartis.

Taigi, svarbu akcentuoti, kad DK ir Įstatymas numato dvi darbo apmokėjimo sistemos nustatymo tvarkas. Viena taikoma tada, kai nėra darbo apmokėjimo sistemą nustatančios kolektyvinės sutarties. Tokiu atveju taikomos minimalios DK numatytos darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais procedūros. Antra – kolektyvinėje sutartyje numatyta darbo apmokėjimo nustatymo ir keitimo tvarka. Tokiu atveju darbo apmokėjimo sistemos, kaip ir visos kolektyvinės sutarties, keitimo tvarka gali būti nustatoma kolektyvinės sutarties šalių valia, ir šiuo aspektu šalys yra sąlyginai laisvos susitarti dėl darbo apmokėjimo sistemos keitimo ar nustatymo tvarkos. Praktikoje neretai kolektyvine sutartimi nustatant darbo apmokėjimo sistemą, yra susitariama dėl tam tikrų jos keitimo tvarkos aspektų (pvz., numatant lankstesnę kolektyvinės sutarties nuostatų, numatančių darbo apmokėjimo sistemą, nuostatų keitimo tvarką ir pan.).

Sutarties projekto 8.1.2 papunktyje numatyta procedūra, pagal kurią įstaigoje nustatoma darbo apmokėjimo sistema turi būti suderinama su profesine sąjunga, bei numatoma procedūra, kaip sprendžiamas šis klausimas tuo atveju, jeigu nepavyksta pasiekti suderinimo.

Manome, kad tokiu būdu šalys būtent kolektyvinėje sutartyje nustatė darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, reglamentuojančias darbo apmokėjimo sistemos nustatymo ir keitimo tvarką, tuo tarpu patį darbo apmokėjimo sistemos turinį paliekant nustatyti laikantis šios procedūros. Taigi, šalys kolektyvine sutartimi nustatė darbo apmokėjimo sistemos tam tikrus aspektus. Todėl DK ir Įstatymo prasme būtų laikoma, kad šiuo aspektu galioja kolektyvinė sutartis, kuri numato darbo apmokėjimo sistemos tam tikrus aspektus (jos nustatymo klausimus), kuriais pagal DK 140 straipsnio 3 dalį bei Įstatymo 5 straipsnio 2 dalį privalėtų vadovautis darbdaviai ir darbuotojų atstovai.

Taip pat Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijos Teisės grupė teigia, kad kolektyvine sutartimi turi būti pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra. Abejojama, ar Projekto 8.1.2 papunkčio nuostata, kad įstaigos vadovas turi teisę skusti profesinės sąjungos sprendimą nederinti darbo apmokėjimo sistemos ir (arba) jos pakeitimų DK nustatyta tvarka, galėtų būti laikoma darbdaviui priimtina priemone, kuria būtų išlaikyta šalių interesų pusiausvyra. Abejojama, ar ši nuostata atitinka DK 193 straipsnio 4 dalies 4 punktą.

Pagal DK 193 straipsnio 4 dalies 4 punktą šakos kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti socialinės partnerystės rėmimo priemones, **padedančias išvengti kolektyvinių darbo ginčų.**

Projekto 8.1.2 papunkčio prasme kolektyvinis darbo ginčas gali kilti šalims nesutariant dėl darbo apmokėjimo sistemos.

Pažymėtina, kad nepriklausomai nuo to, ar bus susitarta dėl Projekto 8.1.2 papunkčio, darbo apmokėjimo sistemos nustatymas bet kuriuo atveju gali sukelti kolektyvinį darbo ginčą. Tais atvejais, kai nėra kolektyvinės sutarties, numatančios darbo apmokėjimo sistemą, darbdavys darbo apmokėjimo sistemą gali patvirtinti savo nuožiūra, įvykdęs darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais procedūrą. Tokiu atveju darbdavys neturi pareigos atsižvelgti į darbuotojų atstovų poziciją, o tai kaip tik didina kolektyvinio ginčo kilimo riziką. Tokia darbo apmokėjimo sistemos priėmimo procedūra lemia tai, kad darbdavys visada patvirtina tokią darbo apmokėjimo sistemą, kuri atitinka būtent jo interesus, tuo tarpu darbuotojų ir jų atstovų interesai gali būti ir neužtikrinti. Todėl teisės aktuose numatyta darbo apmokėjimo sistemos tvirtinimo tvarka visada lemia tai, kad, esant nesutarimui tarp darbdavio ir darbuotojų atstovų, kolektyvinį darbo ginčą inicijuoti turi būtent darbuotojai ar jų atstovai. Tai sukelia papildomų sunkumų darbuotojams ir darbuotojų atstovams, ginant savo teisės ir teisėtus interesus. Tokiu būdu būtent įstatyme numatyta darbdavio galimybė vienašališkai patvirtinti darbo apmokėjimo sistemą, neatsižvelgiant į darbuotojų ir jų atstovų valią, tam tikra prasme sudaro disbalansą šalių lygiateisiškumo principo aspektu, nes gynimosi pareiga perkeliama darbuotojams ir jų atstovams. Projekte siūlomu reguliavimu siekiama šį disbalansą pašalinti, pirmiausia, numatant abiem šalims pareigą siekti sutarimo šiuo klausimu. Pažymėtina, kad tai, jog pagal Sutarties projekto 8.1.2 papunktį nesutarimo atveju aktyvaus gynimosi iniciatyvos pareiga perkeliama darbdaviui, negali būti laikoma šalių lygiateisiškumo principo pažeidimu, nes tokiu atveju tektų konstatuoti, kad šį principą pažeidžia ir įstatyminis reglamentavimas, pagal kurį gynimosi iniciatyvos pareiga numatyta darbuotojams ir darbuotojų atstovams. Jeigu laikytina, kad įstatymų leidėjas nepažeidžia šalių lygiateisiškumo principo, numatydamas, kad darbo apmokėjimo sistemos tvirtinimas priklauso nuo darbdavio valios ir geranoriškumo, darytina išvada, kad šio principo nepažeis ir atvirkštinis reguliavimas, kurį siūloma numatyti Sutarties projekto 8.1.2 papunktyje. Pažymėtina, kad nesutarimo atveju tai nepadidins kolektyvinio ginčo kilimo rizikos – tiesiog pasikeis kolektyvinį ginčą inicijuoti pareigą turinti šalis. Taigi DK 193 straipsnio 4 dalies 4 punktas nebus pažeistas. Priešingai – Sutarties projekto 8.1.2 papunktyje numatyta pareiga siekti sutarimo kaip tik mažins kolektyvinio ginčo kilimo tikimybę.

LSDPS taip pat nepritaria **Sutarties 10 punkto** keitimui. Darbo kodekso 168 straipsnio 1 dalis numato, kad darbdavio lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų valdymo organų ir darbo tarybų nariai, taip pat darbuotojų patikėtinis (toliau – darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys) pareigas paprastai atlieka darbo metu. Tuo tikslu darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys jų pareigų vykdymo laikui atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip šešiasdešimt darbo valandų per metus. Už šį laiką jiems paliekamas jų vidutinis darbo užmokestis.

Šia nuostata numatyta garantija darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims pareigas atlikti darbo metu, neprarandant dėl to darbo užmokesčio. Tačiau šios nuostatos įgyvendinimas kartu reiškia, kad darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiam asmeniui, atliekant su atstovavimu susijusias pareigas, neišvengiamai nukenčia jo tiesioginio darbo pareigos, nes per metus ne mažiau kaip šešiasdešimt darbo valandų toks asmuo neatlieka savo tiesioginių darbo pareigų.

Mokytojų darbuotojų darbo krūvio sandara yra detalizuota Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 priede bei Veiklų, susijusių su profesiniu tobulėjimu, apraše ir Veiklų mokyklos bendruomenėje apraše, patvirtintuose švietimo, mokslo ir sporto ministro, kuriuose detalizuojamos mokytojo atliekamos darbo funkcijos ir joms atlikti per metus reikalingas darbo valandų skaičius. Sudarant mokytojo darbo krūvį įvertinamas kiekvienos minėtuose teisės aktuose numatytos veiklos poreikis ir apimtis. Todėl mokytojui per metus neatliekant savo tiesioginio darbo dėl Darbo kodekso 168 str. 1 d. numatytų priežasčių, neišvengiamai nukenčia mokytojo darbo krūvyje nurodytos veiklos, kurioms metiniame darbo krūvyje numatytas konkretus reikalingas dirbti valandų skaičius.

Dėl mokytojų darbo specifikos realus darbo funkcijų neatlikimas tam tikru metu (pvz., pamokų nevedimas) sukelia juntamas pasekmes mokytojo metiniam darbo rezultatui (mokinių ugdymo kokybei). Todėl siekdami užpildyti tokias darbo funkcijų neatlikimo sukeltas spragas, mokytojai kitais laikotarpiais atlieka didesnės apimties darbą arba dirba viršvalandžius, ne darbo dienomis ir kt., kad ugdymo procese būtų užpildyta spraga dėl to, kad mokytojas tam tikru momentu Darbo kodekso 168 str. 1 d. pagrindu trumpam neatliko savo tiesioginių pareigų.

Todėl susidaro paradoksali situacija – nors mokytojai, kaip darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys, jų pareigų vykdymo laikui atleidžiami nuo darbo, tačiau realybėje tai reiškia, kad savo tiesioginį darbą, nuo kurio jie turėtų būti neva atleidžiami, mokytojai atlieka kitu, ne darbo metu arba darbo metu dirba didesnės apimties darbą, nei turėtų.

Todėl Darbo kodekso 168 str. 1 d. numatyta garantija neatlieka savo realios paskirties – atstovavimo pareigoms vykdyti atleisti darbuotoją nuo tiesioginio darbo, paliekant jam darbo užmokestį. Iš esmės darbuotojas atlieka ir visą savo tiesioginį darbą, ir įgyvendina atstovavimo pareigas už tą patį darbo užmokestį.

Suvokiant šios garantijos mokyklose specifiką, mokyklose dažnai taikoma praktika, kai darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims atitinkamas šioms pareigoms įgyvendinti reikiamas metinis valandų skaičius įtraukiamas į darbo krūvį kaip veikla mokyklos bendruomenei ir / ar profesiniam tobulėjimui.

Pažymėtina, kad ši praktika taikoma ne tik profesinių sąjungų, bet ir darbo tarybų nariams. Pvz., Telšių „Krantas“ progimnazijoje, Vilniaus Užupio gimnazijoje, Vilniaus Naujamiesčio mokykloje, Vilniaus licėjuje, Vilniaus Simono Daukanto progimnazijoje, Marijampolės Rygiškių Jono gimnazijoje, Druskininkų Ryto gimnazijoje, Tauragės M. Mažvydo progimnazijoje, Kėdainių Juozo Paukštelio progimnazijoje ir kt. į darbo tarybos narių, kurie yra mokytojai, metinį darbo krūvį yra įtraukiamos Darbo kodekso 168 str. 1 d. numatytos valandos, skirtos jų, kaip darbo tarybų narių, veiklai įgyvendinti. Atitinkamai Lazdijų Motiejaus Gustaičio gimnazijos, Marijampolės Rygiškių Jono gimnazijos, Vilniaus Karoliniškių gimnazijos, Vilniaus Simono Daukanto progimnazijos ir kt. kolektyvinėse sutartyse taip pat numatyta, kad profesinių sąjungų valdymo organų nariams skiriamas atitinkamas skaičius metinių valandų prie darbo krūvio, kaip bendruomenės ir / ar profesinio tobulėjimo valandos. Tokiu būdu užtikrinamas darbdavio interesas, kad darbuotojas atliktų visas tiesioginio darbo funkcijas, dėl kurių buvo susitarta nustatant atitinkamų mokslo metų darbo krūvį, bei kartu užtikrinamas darbuotojų atstovų interesas realiai, o ne fiktyviai, pasinaudoti Darbo kodekso 168 str. 1 d. numatyta garantija.

PRIDEDAMA:

1. Nutarimo projektas, 1 lapas.
2. Sutarties projektas, 5 lapai.

Švietimo, mokslo ir sporto ministrė

Jurgita Šiugždinienė

Danutė Bužinskienė, tel. (8 5) 219 1191, el. p. [Danute.Buzinskiene@smm.lt](mailto:Danute.Buzinskiene@smm.lt)