

**DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS MOKSLO IR STUDIJŲ ĮSTATYMO NR. XI-242 8,
72 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO IR LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO
57 STRAIPSNIO PAPILDYMO
ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ
AIŠKINAMASIS RAŠTAS**

1. Įstatymų projektų rengimą paskatinusios priežastys, parengtų projektų tikslai ir uždaviniai:

Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo Nr. XI-242 8, 72 straipsnių pakeitimo įstatymo projektu (toliau – MSĮ projektas) ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 57 straipsnio papildymo įstatymo projektu (toliau – DK projektas) siekiama užtikrinti teisės aktų nuostatų suderinamumą, gerinti mokslo ir studijų institucijų darbuotojų darbo sąlygas, stiprinti teisinių santykių aiškumą ir užtikrinti lygiavertes garantijas visiems akademinės bendruomenės nariams (toliau – bendrai Projektas).

Šiuo metu galiojantis Mokslo ir studijų įstatymas bei Darbo kodeksas numato nevienodas sąlygas akademinėi bendruomenei, ypač susijusias su darbo santykių tęstinumu, darbo užmokesčio garantijomis bei terminuotų ir neterminuotų darbo sutarčių reglamentavimu. Dėl šių priežasčių susidaro teisinio neapibrėžtumo situacijos, kurios blogina dėstytojų ir mokslo darbuotojų socialines garantijas bei darbo stabilumą.

Pagrindinės problemos, kurias siekiama išspręsti Projektu:

- Darbo užmokesčio sąlygų nelygybė – kai kurios aukštosios mokyklos nevykdo Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėje sutartyje nustatytų darbo užmokesčio didinimo išpareigojimų (pvz.: sutartyje numatytas dėstytojų, mokslininkų, neakadminių darbuotojų darbo užmokesčio didinimas, t.y. nuo 2024 m. rugsėjo 1 d. turėjo būti padidinta - 18,7 proc. tačiau darbo užmokesčio padidinimo sulaukė ne visi dėstytojai.)

- Terminuotų darbo sutarčių reguliavimas – šiuo metu MSĮ numatyta, kad su dėstytojais ir mokslo darbuotojais sudaromos terminuotos darbo sutartys, tačiau darbo teisės principai numato, kad tokiomis sutartimis neturėtų būti piktnaudžiaujama, todėl siūloma reglamentuoti, kad po teigiamo atestacijos įvertinimo darbo sutartys su dėstytojais būtų sudaromos neterminuotai. MSĮ terminuotos darbo sutarties nutraukimo reglamentavimas perteklinis, dėstytojai ir mokslo darbuotojai turėtų būti atleisti vadovaujantis DK, nes šiuo metu MSĮ nustatytas teisinis reguliavimas blogina pedagoginio ir mokslo darbuotojo darbo sąlygas, pažeidžia iš teisinės valstybės principo kylančius reikalavimus: lygiateisiškumo, stabilumo, teisėtų lūkesčių, proporcingumo ir protingumo principus. Pagal terminuotą sutartį dirbęs darbuotojas, jeigu jo veikla vertinama neigiamai atleidžiamas su 1 išeitime išmoka, o dirbantis pagal neterminuotą sutartį neatestuotas atleidžiamas su 2 išmokomis ir ilgalaikio darbo išmoka. Abiem atvejais turėtų būti mokama vienodai.

- Atleidimo tvarkos aiškumas – MSĮ įtvirtinta, kad neatestuoti dėstytojai ir mokslo darbuotojai gali būti atleidžiami, tačiau jų atleidimo sąlygos skiriasi nuo Darbo kodekse numatytų garantijų, kas gali lemti diskriminacinę praktiką ir darbuotojų teisių pažeidimus. Siūloma papildyti Darbo kodekso 57 straipsnį, siekiant suvienodinti darbo sąlygų nutraukimo tvarką ir garantijas.

- Pensinio amžiaus darbuotojų atleidimo reguliavimas – šiuo metu MSĮ nustatyta, kad mokslo darbuotojai ir dėstytojai sulaukę pensinio amžiaus gali būti atleidžiami, tačiau ši nuostata gali būti vertinama kaip amžiaus diskriminacija. Todėl siekiama užtikrinti, kad šios nuostatos atitiktų Lietuvos Konstitucijos ir ES teisės aktų reikalavimus.

Projekto tikslai:

- Užtikrinti aiškesnį ir teisingesnį darbo santykių reglamentavimą akademinėje bendruomenėje.

- Suderinti Mokslo ir studijų įstatymo ir Darbo kodekso nuostatas, siekiant teisinio aiškumo.

- Užkirsti kelią diskriminacijai pagal darbo sutarties tipą (terminuota ar neterminuota), amžių ir kitus pagrindus.

- Pagerinti dėstytojų ir mokslo darbuotojų socialines garantijas ir darbo stabilumą.

- Užtikrinti kolektyvinės sutarties laikymąsi.

Projekto uždaviniai:

- Pakeisti MSI 8 ir 72 straipsnių nuostatas, kad būtų užtikrintas tinkamas darbo santykių reguliavimas.

- Papildyti Darbo kodekso 57 straipsnį, numatant akademiniams darbuotojams tas pačias garantijas, kaip ir kitiems darbuotojams.

- Aiškiai apibrėžti darbo santykių tęstinumo sąlygas dėstytojams ir mokslo darbuotojams.

- Nustatyti, kad darbo užmokestis ir kitos socialinės garantijos atitiktų kolektyvinių sutarčių nuostatas.

- Panaikinti amžiaus diskriminacijos riziką akademiniame bendruomenėje, užtikrinant vienodas galimybes visiems darbuotojams.

Šiuo Projektu siekiama sudaryti aiškas, teisingas ir nediskriminuojančias darbo sąlygas akademiniai bendruomenėi bei užtikrinti, kad mokslo ir studijų institucijose galiojančios darbo teisės normos atitiktų tiek Lietuvos, tiek Europos Sąjungos teisinius standartus.

2. Įstatymų projektų iniciatoriai (institucija, asmenys ar piliečių įgalioti atstovai) ir rengėjai:

Projekto pagrindinė iniciatorė Seimo narė Birutė Vėsaitė. Projektas parengtas pagal Lietuvos Aukštųjų mokyklų profesinių sąjungų susivienijimo pasiūlymus, pateiktus Lietuvos Respublikos Švietimo, mokslo ir kultūros komitetui.

3. Kaip šiuo metu yra reguliuojami įstatymų projektuose aptarti teisiniai santykiai:

Šiuo metu Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas (toliau – MSI) ir Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – DK) nustato akademinės bendruomenės darbo santykių reguliavimą, tačiau esamas teisinis reguliavimas nėra pakankamai aiškus ir išsamus.

MSI reglamentuoja dėstytojų ir mokslo darbuotojų įdarbinimo, atestacijos, darbo sutarčių sudarymo ir nutraukimo tvarką, tačiau dabartinė redakcija sukuria teisinio neapibrėžtumo situacijas, kurios gali neigiamai paveikti darbuotojų teises. Ypač problemiški yra šie aspektai:

- Terminuotų darbo sutarčių taikymas – MSI numato, kad su dėstytojais ir mokslo darbuotojais dažniausiai sudaromos terminuotos darbo sutartys, tačiau nėra aiškiai reglamentuota, kokiais atvejais šios sutartys gali tapti neterminuotomis. Tai gali sukelti darbo santykių nestabilumą ir užkirsti kelią darbuotojų ilgalaikiai karjerai akademiniame srityje.

- Atleidimo tvarka ir garantijos – pagal MSI neatestuoti dėstytojai ir mokslo darbuotojai gali būti atleidžiami, tačiau jų atleidimo sąlygos skiriasi nuo Darbo kodekse numatytų bendrųjų garantijų. Darbo kodekso 57 straipsnyje numatyti darbo santykių nutraukimo pagrindai ir ilgalaikio darbo išmokos nėra tiesiogiai pritaikyti akademiniai bendruomenėi, o tai sukuria teisinį neapibrėžtumą.

- Darbo užmokesčio reguliavimas – nors Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad darbo užmokestis dėstytojams ir mokslo darbuotojams turi būti didinamas, kai kurios aukštosios mokyklos šių nuostatų nevykdo. MSI šiuo metu neužtikrina efektyvaus darbo užmokesčio didinimo įgyvendinimo mechanizmo.

- Amžiaus diskriminacijos rizika – MSI leidžia mokslo ir studijų institucijoms nutraukti darbo sutartis su dėstytojais ir mokslo darbuotojais jiems pasiekus pensinį amžių. Tačiau ši nuostata gali būti vertinama kaip prieštaraujanti Konstitucijai ir ES teisės aktams, draudžiantiems diskriminaciją dėl amžiaus.

Darbo kodekso 57 straipsnis reglamentuoja darbuotojų atleidimo pagrindus, tačiau šiuo metu nėra aiškiai apibrėžta, kaip jis taikomas dėstytojams ir mokslo darbuotojams, ypač atsižvelgiant į jų atestacijos ir įdarbinimo ypatumus.

Esami teisės aktai neužtikrina visų akademinės bendruomenės narių lygiateisiškumo ir socialinių garantijų. Siūlomais pakeitimais siekiama užtikrinti, kad akademiniai darbuotojai turėtų aiškias, sąžiningas ir teisės aktų nuostatas atitinkančias darbo sąlygas, o jų socialinės garantijos nebūtų prastesnės nei kitų darbo rinkos dalyvių.

Todėl šis įstatymų projektas siūlo aiškiau reglamentuoti darbo santykių stabilumą, darbo užmokesčio reguliavimą, atleidimo tvarką ir užtikrinti akademinį darbuotojų lygiateisiškumą darbo rinkoje.

4. Kokios siūlomos naujos teisinio reguliavimo nuostatos ir kokių teigiamų rezultatų laukiama:

Projektu siūloma patikslinti Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo (toliau – MSI) 8 ir 72 straipsnių nuostatas bei papildyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 57 straipsnį, siekiant užtikrinti akademinį darbuotojų darbo santykių stabilumą, aiškias atleidimo procedūras, sąžiningą darbo užmokesčio reguliavimą ir išvengti amžiaus diskriminacijos.

Pagrindiniai siūlomi pakeitimai:

1. Terminuotų darbo sutarčių peržiūra – siekiama, kad dėstytojai ir mokslo darbuotojai po teigiamo atestacijos įvertinimo galėtų pereiti prie neterminuotų darbo sutarčių, taip užtikrinant darbo stabilumą ir mažinant darbo santykių neapibrėžtumą.

2. Darbo užmokesčio reguliavimas – įtvirtinama nuostata, kad darbo užmokesčio didinimas akademinėi bendruomenei turi būti užtikrintas vadovaujantis švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties nuostatomis, taip siekiant užkirsti kelią dabartinei situacijai, kai kurios aukštosios mokyklos nevykdo šios pareigos.

3. Darbo santykių nutraukimo procedūrų aiškumas – suderinant MSI ir DK nuostatas, siūloma užtikrinti, kad dėstytojai ir mokslo darbuotojai būtų atleidžiami laikantis bendrųjų Darbo kodekso garantijų, o neatestuoti asmenys galėtų būti atleisti nepažeidžiant teisėtų lūkesčių ir stabilumo principų.

4. Amžiaus diskriminacijos prevencija – projektu siūloma keisti MSI nuostatas, kurios leidžia nutraukti darbo sutartis su dėstytojais ir mokslo darbuotojais, sulaukusiais pensinio amžiaus. Atsižvelgiant į Europos Sąjungos teisės aktus bei Konstitucinio Teismo praktiką, projektu siekiama užtikrinti, kad akademiniai darbuotojai nebūtų diskriminuojami dėl amžiaus, o jų darbo santykiai galėtų būti tęsiami atsižvelgiant į darbo rezultatus ir institucijos poreikius.

Tikėtini teigiami rezultatai:

- Darbo santykių stabilumas – perėjimas prie neterminuotų darbo sutarčių po teigiamo atestacijos įvertinimo sumažins neapibrėžtumą akademinėje bendruomenėje ir užtikrins aiškesnes karjeros perspektyvas dėstytojams ir mokslo darbuotojams.

- Sąžiningas darbo užmokesčio reglamentavimas – darbo užmokesčio reguliavimas pagal kolektyvinės sutarties nuostatas padės užtikrinti, kad visi akademiniai darbuotojai gautų numatytą atlyginimo padidėjimą, taip mažinant galimus socialinius ir ekonominius netolygumus.

- Vienodos darbo santykių nutraukimo sąlygos – suvienodinant MSI ir DK nuostatas, bus išvengta teisinių kolizijų ir užtikrintos darbuotojų teisės į aiškią ir sąžiningą atleidimo procedūrą.

- Amžiaus nediskriminavimo užtikrinimas – projekto nuostatos atitiks Lietuvos Konstituciją ir Europos Sąjungos teisinius reikalavimus, užtikrindamos, kad darbuotojai nebūtų diskriminuojami dėl amžiaus, o jų darbo santykiai būtų nutraukiami tik objektyviai pagrįstomis aplinkybėmis.

- Reguliavimo efektyvumas ir suderinamumas su ES teise: Siūlomi pakeitimai ne tik užtikrins skaidresnį ir aiškesnį darbo santykių reguliavimą akademinėje bendruomenėje, bet ir atitiks ES teisės aktus, reglamentuojančius darbuotojų apsaugą, darbo stabilumą ir nediskriminavimo principus. Projekto nuostatos suderintos su Konstitucinio Teismo išaiškinamais dėl darbo santykių aiškumo ir socialinių garantijų užtikrinimo.

Projektu siekiama sukurti aiškias, teisingas ir lygiateises darbo sąlygas akademiniams darbuotojams, užtikrinti jų socialines garantijas, darbo stabilumą ir panaikinti diskriminacines nuostatas, taip stiprinant Lietuvos aukštojo mokslo sektoriaus patrauklumą ir konkurencingumą.

5. Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo rezultatai (jeigu rengiant įstatymų projektus toks vertinimas turi būti atliktas ir jo rezultatai nepateikiami atskiru dokumentu), galimos neigiamos priimtų įstatymų pasekmės ir kokių priemonių reikėtų imtis, kad tokių pasekmių būtų išvengta:

Priėmus įstatymų projektus, neigiamų pasekmių nenumatoma.

6. Kokią įtaką priimti įstatymai turės kriminogeninei situacijai, korupcijai:

Priimti įstatymų projektai įtakos kriminogeninei situacijai, korupcijai neturės.

7. Kaip įstatymų įgyvendinimas atsilieps verslo sąlygoms ir jo plėtrai:

Priimti įstatymų projektai neturėtų neigiamos įtakos verslo sąlygoms ir jo plėtrai.

8. Įstatymų inkorporavimas į teisinę sistemą, kokius teisės aktus būtina priimti, kokius galiojančius teisės aktus reikia pakeisti ar pripažinti netekusiais galios:

Priėmus teikiamus įstatymų projektus kitų Lietuvos Respublikos įstatymų keisti nereikės.

9. Ar įstatymų projektai parengti laikantis Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos, Teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimų, o įstatymų projektų sąvokos ir jas įvardijantys terminai įvertinti Terminų banko įstatymo ir jo įgyvendinamųjų teisės aktų nustatyta tvarka:

Įstatymų projektas parengtas laikantis Valstybinės kalbos, Teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimų, atitinka bendrinės lietuvių kalbos normas. Įstatymų projektuose naujos sąvokos nepateikiamos.

10. Ar įstatymų projektai atitinka Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatas ir Europos Sąjungos dokumentus:

Įstatymų projektai neprieštarauja Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatomis ir Europos Sąjungos teisės aktams.

11. Jeigu įstatymams įgyvendinti reikia įgyvendinamųjų teisės aktų, – kas ir kada juos turėtų priimti:

Projektui įgyvendinti gali prireikti papildomų Vyriausybės ir ministerijų nutarimų bei įsakymų, susijusių su akademinio darbuotojų darbo santykių reguliavimu, atestacijos ir darbo sutarčių tvarka. Atsakingos institucijos turėtų priimti šiuos teisės aktus iki įstatymo įsigaliojimo, kad būtų užtikrintas sklandus perėjimas prie naujo reguliavimo.

12. Kiek valstybės, savivaldybių biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų prireiks įstatymams įgyvendinti, ar bus galima sutaupyti (pateikiami prognozuojami rodikliai einamaisiais ir artimiausiais 3 biudžetiniais metais):

Ilgalaikių sutarčių sudarymas sumažins darbuotojų kaitą, o tai reiškia mažesnes išlaidas naujų darbuotojų atrankoms, mokymams ir adaptacijai. Įgyvendinus įstatymų pakeitimus galima tikėtis finansinio efektyvumo, nes mažės darbuotojų kaita ir administraciniai kaštai, o darbo santykių stabilumas skatins aukštojo mokslo kokybę ir patrauklumą.

13. Įstatymų projektų rengimo metu gauti specialistų vertinimai ir išvados:

Negauta.

14. Reikšminiai žodžiai, kurių reikia šiems projektams įtraukti į kompiuterinę paieškos sistemą, įskaitant Europos žodyno „Eurovoc“ terminus, temas bei sritis:

Mokslo ir studijų įstatymas, Darbo kodeksas, Aukštasis mokslas, Akademiniai darbuotojai, Darbo santykių reguliavimas.

15. Kiti, iniciatorių nuomone, reikalingi pagrindimai ir paaiškinimai:

Nėra
