



LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISINGUMO MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, Gedimino pr. 30, LT-01104
Vilnius,
tel. (8 5) 266 2984, faks. (8 5) 262 5940, el. p.
rastine@tm.lt,
atsisk. sąskaita LT574010051004670211
Luminor Bank AS, banko kodas 40100.
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių
asmenų registre, kodas 188604955

2019- 10 - 03 Nr. 19-10979

Į 2019-09-18 Nr. (11.10 E-53)STAP-
332

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai

DĖL ĮSTATYMO PROJEKTO DERINIMO

Teisingumo ministerija, pagal kompetenciją įvertinusi derinimui pateiktą Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymo projektą (toliau – Įstatymo projektas), teikia šias pastabas ir pasiūlymus:

1. Atsižvelgiant į tai, kad nauja redakcija dėstomo Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymo (toliau – Įstatymas) 2 str. 1 p. b p. nurodomos ir aukštojo išsilavinimo nereikalaujančios pareigybės, siūlytina peržiūrėti 1 p. struktūrą ir formuluotes (įvertinant ir aukštojo išsilavinimo nurodymo 1 p. pirmojoje pastraipoje atsisakymo galimybę).

2. Atsižvelgiant į tai, kad darbo apmokėjimo sistema turėtų būti norminio pobūdžio, Įstatymo 5 str. 3 d. nuostatų realizavimas ta apimtimi, kiek įpareigotų darbo apmokėjimo sistemoje konkrečiai pareigybei (treneriui, socialinių paslaugų srities darbuotojui) nustatyti pagal Įstatymo 7 str. 8 d. taikomus dydžius, kai jie Įstatymo 7 str. 8 d. jau yra nustatyti fiksuoti ir priklausantys nuo individualių konkretaus dirbančio asmens savybių (turimos kvalifikacinės kategorijos), praktikoje gali kelti taikymo problemų, kadangi, pasikeitus darbuotojui arba pasikeitus darbuotojo turimai kvalifikacinei kategorijai, turėtų būti keičiama ir darbo apmokėjimo sistema (kuri turėtų būti nustatoma kolektyvinėje sutartyje), taip pat ir 7 str. 3 bei 4 d. realizavimas būtų susijęs su iš esmės individualių koeficientų fiksavimu, atsižvelgiant į individualias konkretaus darbuotojo savybes. Analogiškai ir įpareigojimas darbo apmokėjimo sistemoje detalizuoti visų biudžetinės įstaigos darbuotojų pareigybių sąraše patvirtintų pareigybių (t. y. kiekvienos konkrečios pareigybės) pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijus (Įstatymo 5 str. 3 d.) iš esmės apsunkintų galimą įstaigos darbo organizavimo pertvarką ar netgi galėtų daryti ją negalima nepakeitus kolektyvinės sutarties. Įvertinant visa tai, svarstyтина, ar darbo apmokėjimo sistemoje

neturėtų būti nustatomi bendri atskiroms pareigybių grupėms principai, konkrečios pareigybės buvimo klausimą paliekant išimtinai biudžetinės įstaigos darbuotojų pareigybių sąrašo reguliavimui.

3. Vertinant Įstatymo 6 str. 1 d. nuostatas, atkreipiame dėmesį į tai, kad nustatomas pareiginės algos bazinio dydžio nustatymo mechanizmas turėtų būti pilnai suderinamas su Valstybės tarnybos įstatymo 29 str. 2 d.

4. Lieka neaiškus Įstatymo 7 str. 2 ir 11 d. realizavimo mechanizmas, kai įstaigos vadovo ar jo pavaduotojo pareiginė alga viršytų įstaigos darbuotojų 4 vidutinių pareiginių algų dydžius. Aiškiai nenustatoma, ar tokiu atveju turėtų būti mažinama įstaigos vadovo ir (ar) jo pavaduotojo pareiginė alga, ar turėtų būti didinamos darbuotojų pareiginės algos. Pastebėtina, kad nesant pakankamo finansavimo darbuotojų atlyginimų didinimui, daromi pakeitimai gali sąlygoti įstaigų vadovų atlyginimų mažinimą (dėl maksimalaus galimo dydžio mažinimo nuo 5 iki 4 įstaigos darbuotojų vidutinių pareiginių atlyginimų), o Įstatymo projekto baigiamosiose nuostatose nėra normų, užtikrinančių atlyginimo nemažėjimą šiuo metu dirbantiems asmenims, nors Konstitucinis Teismas yra aiškiai pasisakęs, kad atlyginimai valstybinėje tarnyboje (kuri Konstitucinio Teismo doktrinoje suprantama plačiąja prasme kaip visi dirbantys valstybei asmenys) turėtų (galėtų) būti mažinami tik išskirtiniais atvejais, taip įgyvendinant ir teisėtų lūkesčių apsaugos principą.

5. Vertinant Įstatymo 13 str. 1 d. vartojamą konstrukciją „jo tėvų, vaikų (įvairių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių)“ lieka neaiškus žodžio „jo“ turinys. Ar turimas omenyje darbuotojas, ar jo sutuoktinis, partneris, sugyventinis. Siūlome nuostatą konkretizuoti, įvertinant ir tai, kad darbuotojo atveju jo tėvai, vaikai (įvairiai), broliai (įbroliai) ir seserys (įseserės) apimami prieš tai vartojamos sąvokos „artimieji giminaičiai“, o sutuoktinio, partnerio ir sugyventinio atveju turėtų būti vietoj „jo“ vartojamas žodis „jų“. Be to, pastaruoju atveju liktų neaišku, kodėl neapimami ir sutuoktinio, partnerio ar sugyventinio išlaikytiniai.

6. Atsižvelgiant į tai, kad Įstatymo 14 str. numatomas ne tik kasmetinis, bet ir trumpesnio laikotarpio veiklos vertinimas (Nacionalinių ir valstybinių kultūros ir meno įstaigų atlikėjų), abejotinas vertinimo pavadinimo atitikimas aiškumo principui. Svarstytina, ar straipsnis neturėtų vadintis pvz., periodinis vertinimas, apimant tiek metinės veiklos, tiek trumpesnių periodų veiklos vertinimą. Tuo pačiu pastebėtina, kad Įstatyme lygiagrečiai vartojamos dvi konstrukcijos tam pačiam veiksmui įvardinti („kasmetinės veiklos vertinimas“ (14 str. pavadinimas) ir „kasmetinis veiklos vertinimas“ (1 str. 1 d., 9 str.). Įstatyme turėtų būti nuosekliai vartojama tik viena konstrukcija.

7. Įstatymo 14 str. 8 d. paskutiniame sakinyje vartojama konstrukcija „įvertinama iškart įvykdžius ...veiklos užduotis“ suponuotų, kad vertinimas atliekamas tik po to, kai pasiekti visi kiekybiniai ir kokybiniai užduoties rezultatai. Siūlome tikslinti formuluotę, siejant vertinimą su repertuaro programos įvykdymu.

8. Įstatymo projekto 14 str. 8 d. 2 p. nuostatos, ta apimtimi, kiek nenustato maksimalaus galimo dydžio, sudaro prielaidas gerai įvertinant darbuotojo veiklą darbuotojui taikyti tokį patį ar net ir didesnę pareiginės algos kintamosios dalies dydį, kaip ir labai gerai įvertinant darbuotojui, taip pažeidžiant teisingo apmokėjimo už darbą principą.

9. Atkreipiame dėmesį į tai, kad pagal Įstatymo 12 str. 2 d. premija gali būti skiriama tik kartą per metus, o Įstatymo 12 str. 1 d. 2 p. numatyta premija tik už praėjusių kalendorinių metų veiklą. Atsižvelgiant į tai, Įstatymo 12 str. nustatytas premijų už labai gerą veiklą mechanizmas

lieka nepritaikytas Nacionalinių ir valstybinių kultūros ir meno įstaigų atlikėjų einamųjų metų mėnesio (mėnesių) veiklos vertinimui (Įstatymo 14 str. 10 d. 1 p.). Palikus apribojimą skirti premiją tik kartą per metus Nacionalinių ir valstybinių kultūros ir meno įstaigų atlikėjams už labai gerą veiklą, likusiais laikotarpiais nebūtų užtikrinama galimybė tinkamai atlyginti už labai gerą veiklą (nebūtų galimybės skirti premijos). Atsižvelgiant į tai, manytina, kad klausimas galėtų būti sprendžiamas kompleksiskai, diferencijuojant atlikėjų premijos dydį, priklausomai nuo vertinimų per kalendorinius metus skaičiaus ar vertinimo laikotarpio trukmės (pvz., darbo apmokėjimo sistemoje), bei paliekant galimybę už kiekvieną vertinamą laikotarpį, įvertinus veiklą labai gerai, skirti premiją (proporcingai mažesnio dydžio). Tokiu atveju Įstatyme galėtų būti nustatomas apribojimas ne Nacionalinių ir valstybinių kultūros ir meno įstaigų atlikėjų premijų už labai gerus veiklos rezultatus skaičiui per metus, o išmokamai šiomis premijomis sumai per metus.

10. Atsižvelgiant į tai, kad Darbo kodeksas nenumato apribojimų kolektyvinės sutarties turiniui, Įstatymo 16 str. nuostatos neturėtų pridėtinės vertės. Ir priešingai, aiškaus apribojimo įmonės kolektyvinės sutarties turiniui atsisakymas (Įmonės kolektyvinėse sutartyse negali būti nustatyta papildomų darbo apmokėjimo sąlygų, susijusių su papildomu valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetų ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto bei kitų valstybės įsteigtų pinigų fondų lėšų poreikiu.) galėtų būti suprantamas ir aiškinamas kaip buvusio apribojimo panaikinimas.

11. Įstatymo 2 priedo lentelės pirmojo stulpelio pavadinime trūksta žodžio „darbo“, o pats priedas turėtų turėti pavadinimą (apibendrinantį lentelių pavadinimus). Be to, vertinant lentelėje pateikiamas reikšmes „iki 5“ ir „5-10“, lieka neaišku, kam turėtų būti priskiriama reikšmė „5“. Siūlytina šį klausimą spręsti analogiškai, kaip tai daroma Įstatymo 1, 3, 4 ir 5 prieduose.

12. Įstatymo projekto 2 str., reglamentuojant Įstatymo 5 priedo 12 ir 18 p. redakcijų įsigaliojimą, siūlytina taikyti atvirkštinę taisyklę – Įstatyme iš karto numatyti 5 priedo 12 ir 18 p. redakcijas, kurios būtų taikomos nuo 2020 m. sausio 1 d., o Įstatymo projekto 2 str. pateikti šių punktų redakcijas, kurios įsigaliotų 2020 m. rugsėjo 1 d.

13. Įstatymo projekto 2 str. 5 d. pirmojo sakinio nuostatos siejamos su Įstatymo projekto įsigaliojimo momentu. Pastebėtina, kad Įstatymo projektas, lyginant su šiuo metu galiojančiu reguliavimu, nenustato naujų išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimų, todėl laikotarpiu nuo keičiamo įstatymo įsigaliojimo iki Įstatymo projekto įsigaliojimo negalėjo būti priimami į darbą asmenys, neatitinkantys išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimų. Atsižvelgiant į tai, tokie asmenys, jei jie buvo priimti nesilaikant įstatyminių reikalavimų, neturi teisėtų lūkesčių (iš ne teisės neatsiranda teisė), todėl garantija išsaugant darbo vietą turėtų būti taikoma (išlaikoma) tik iki keičiamo įstatymo įsigaliojimo (t. y. iki 2017 m. vasario 1 d.) priimtų asmenų atžvilgiu. Taip pat aiškinamajame rašte turėtų būti pagrįstas ir pereinamojo laikotarpio ilginimas iki 2023 m. sausio 1 d.

14. Kelia abejonių ir Įstatymo projekto 2 str. 5 d. antrojo sakinio tikslingumas ir neapibrėžtumas. Visų pirma, lieka neaišku, vadovaujantis kuriuo Darbo kodekso straipsniu turėtų būti atleidžiami nurodyti asmenys? Jeigu darbo sutartis turėtų būti nutraukiama vadovaujantis Darbo kodekso 60 str. 1 d. 7 p., atkreiptinas dėmesys į tai, kad Darbo kodekso 60 str. 3 d. garantuoja išeitinės kompensacijos išmokėjimą. Antra vertus, pati sakinio konstrukcija gali būti suprantama ir kaip „per šį laikotarpį neįgiję aukštojo išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos“, ir kaip „per šį laikotarpį ...atleidžiami“ (ir kitu pagrindu?). Taip pat neaiškus tik aukštojo išsilavinimo išskyrimas, kadangi Įstatyme nustatomi ir kito išsilavinimo turėjimo reikalavimai, bei neapibrėžtas

atleidimo momentas (2023 m. sausio 2 d.). Pastebėtina, kad ir pats išeitinės išmokos nemokėjimas nesiejamas su konkrečiu darbo sutarties pasibaigimo pagrindu, kas taip pat palieka erdvės neapibrėžtumui ir interpretavimui.

15. Įvertindami Įstatymo projekto aiškinamajame rašte deklaruojamus tikslus, atkreipiame dėmesį į tai, kad ir toliau švietimo įstaigų vadovams išliktų plati diskrecijos teisė nustatant darbo apmokėjimo sistemą tais atvejais, kai nebūtų kolektyvinės sutarties. Atsižvelgiant į tai, svarstyтина, ar nebūtų tikslinga aiškinamajame rašte, suderinus su Švietimo, mokslo ir sporto ministerija, pateikti informaciją, ar be šių pakeitimų dar planuojamas mokytojų darbo apmokėjimo sistemos principų peržiūrėjimas.

Teisingumo viceministrė
Gudžiūnaitė

Irma



LIETUVOS RESPUBLIKOS KULTŪROS MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, J. Basanavičiaus g. 5, LT-01118 Vilnius, tel. (8 5) 219 3400, el. p. dmm@lrkm.lt
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188683671

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo
ministerijai

2019-10-07 Nr. S2-2674
Į 2019-09-18 Nr. (11.10E-53)STAP-332

DĖL ĮSTATYMO PROJEKTO DERINIMO

Kultūros ministerija, laikydamasi Lietuvos Respublikos Vyriausybės darbo reglamento, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. rugpjūčio 11 d. nutarimu Nr. 728 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės darbo reglamento patvirtinimo“, 27 punkte nustatyto termino, įvertino išvadoms gautą Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymo projektą (toliau – Projektas) ir atkreipia dėmesį, kad teikiamo Projekto aiškinamajame rašte nėra nurodyta, kokios galimos pasekmės ir kokių veiksmų prireiks, sumažinus nacionalinių ir valstybinių kultūros ir meno įstaigų vadovams bei specialistams pareiginės algos kintamosios dalies galimą dydį nuo 2 iki 1,6 pareiginės algos pastoviosios dalies.

Atsižvelgiant į tai, kad trūksta informacijos ir nėra galimybių visapusiškai įvertinti Projektu siūlomo naujo teisinio reglamentavimo rizikas ir pasekmes bei Projekto įgyvendinimo priemonės, Kultūros ministerija Projektui pritarti negali ir siūlo atitinkamai tikslinti Projekto lydimąją medžiagą.

Ministerijos kancleris

Laimonas
Ubavičius

Veronika Virganavičiūtė, tel. +370 608 45 477, el. p. veronika.virganaviciute@lrkm.lt
Brigita Kosaitė, tel. +370 608 47 621, el. p. brigita.kosaite@lrkm.lt

LIETUVOS RESPUBLIKOS VIDAUS REIKALŲ MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, Šventaragio g. 2, LT-01510 Vilnius,
tel.: (8 5) 271 7154 / 271 7178, faks. (8 5) 271 8551, el. p. bendrasisd@vrm.lt
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188601464

Socialinės apsaugos ir darbo
ministerijai

2019-10-03
Į 2019-09-19

Nr. 1D-4945
Nr. (11.10 E-53)STAP-332

DĖL VALSTYBĖS IR SAVIVALDYBIŲ ĮSTAIGŲ DARBUOTOJŲ IR KOMISIJŲ NARIŲ DARBO APMOKĖJIMO ĮSTATYMO NR. XIII-198 PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTO

Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija 2019 m. rugsėjo 19 d. gavo Jūsų 2019 m. rugsėjo 19 d. raštu Nr. (11.10 E-53)STAP-332 pateiktą derinti Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymo projektą Nr. 19-10980 (toliau – Projektas).

Pagal kompetenciją pastabų neturime.

Projekto 7 straipsnio 5 dalyje siūloma nustatyti, kad darbininkų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma minimaliosios mėnesinės algos dydžio, o pareiginės algos kintamoji dalis nenustatoma (9 str. 7d.). Vertinant per žmogiškųjų išteklių valdymo prizmę toks teisinis reguliavimas yra ydingas, nes į pareigas priimančiam asmeniui nesudaro prielaidų motyvuoti darbininkų, o darbininkams siekti geresnių darbo rezultatų. Nors Projekto 12 straipsnyje numatyti premijų darbuotojams skyrimo pagrindai ir tvarka, tačiau „*premija gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus*“ (12 straipsnio 2 dalis). Žmogiškųjų išteklių valdymo teorijoje apdovanojimas už gerus darbo rezultatus turi būti teikiamas kaip įmanoma greičiau, nurodant už kokias konkrečiai užduotis atlygis buvo skirtas. Tokiu būdu didinamas darbuotojo produktyvumas ir lojalumas organizacijai, didinama darbuotojo motyvacija. Vienodas (t. y. minimalus) darbininkų darbo užmokestis nėra konkurencingas, nesudaro prielaidų didinti organizacijos patrauklumo, didinti ar išlaikyti darbininkų motyvaciją, produktyvumą, lojalumą organizacijai, siekiant įgyti naujų kompetencijų, teikiančių naudą organizacijai^[1]. Pagal siūlomą teisinį reguliavimą už gerą, kokybišką, laiku atliekamą ir nekokybišką darbą apmokama vienodai.

Atsižvelgdami į tai, siūlome svarstyti galimybę darbininkams arba nustatyti pareiginės algos bazinių dydžių intervalus, arba kintamosios dalies dydį.

Vidaus reikalų viceministrė

Beata Maliušickaja

Adrianas Mečkovskis, tel. (8 5) 271 7198, el. p. Adrianas.Meckovskis@vrm.lt



2019- Nr. (1.1.5-141) 10-
10-02 5993
Į 2019-09 Nr. STAP-332
18

**LIETUVOS
RESPUBLIKOS
SVEIKATOS
APSAUGOS
MINISTERIJA**

Biudžetinė įstaiga, Vilniaus g. 33, LT-
01506 Vilnius, tel. (8 5) 266 1400,
faks. (8 5) 266 1402, el. p.
ministerija@sam.lt,
http://www.sam.lt.
Duomenys kaupiami ir saugomi
Juridinių asmenų registre, kodas
188603472

Lietuvos
Respublikos
socialinės apsaugos
ir darbo ministerijai

DĖL ĮSTATYMO PROJEKTO

Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija įvertinusi derinti pateiktą Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymo projektą (toliau – Įstatymų projektas), teikia išvadą.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra tiesiogiai susijusi su visų asmenų lygybės įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms principu. Vertinant konstitucinį lygybės principą, pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 6 straipsnyje nustatytos galimos valstybės tarnautojams skirtos kolektyvinių sutarčių rūšys yra tik nacionalinė kolektyvinė sutartis ir įstaigos kolektyvinė sutartis, tuo tarpu Įstatymo projekto 16 straipsnyje be nacionalinio lygmens kolektyvinių sutarčių sudarymo galimybės yra numatyta galimybė sudaryti ir šakos bei teritorinio lygmens kolektyvines sutartis. Vadovaujantis valstybės tarnybos įstatymo nuostatomis, darytina prielaida, kad valstybės tarnyboje negali būti sudaromos šakos ar teritorinio lygmens kolektyvinės sutartys. Net, jei šakos profesinių sąjungų organizacijos nariai, be kita ko, būtų ir valstybės tarnautojus atstovaujančios profesinės sąjungos, šakos kolektyvinės sutarties nuostatos valstybės tarnautojams nebūtų taikomos. Pažymėtina, kad Konstitucinė žmogaus teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą suponuoja tai, kad valstybės tarnautojų darbo užmokestis turi būti nustatomas įstatymu, aiškūs kriterijai, kuriais remiantis valstybės tarnautojams nustatomas apmokėjimo už darbą dydis (darbo užmokestis), yra esminis teisės gauti teisingą apmokėjimą už darbą elementas ir jie taip pat turi būti nustatomi įstatymu. Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, kad oficialiosios konstitucinės valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo doktrinos nuostatos *mutatis mutandis* taikytinos visiems iš valstybės (savivaldybės) biudžeto atlyginimą gaunantiems asmenims. Atsižvelgiant į tai, kad valstybės (savivaldybės) biudžeto lėšos, skiriamos iš jo išlaikomų įstaigų, per kurias įgyvendinamos įvairios

valstybės funkcijos, darbuotojų darbui apmokėti, sudaro reikšmingą valstybės (savivaldybės) biudžeto išlaidų dalį, konstatuotina, kad šias išlaidas lemiantys valstybės finansiniai įsipareigojimai, susiję su šių darbuotojų darbo apmokėjimu, laikytini esminiais turiniais valstybės įsipareigojimais, dėl kurių pagal Konstitucijos 128 straipsnio 1 dalį sprendimas Vyriausybės siūlymu turi priimti Seimas. Todėl šių finansuojamų įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo svarbiausi elementai, turintys įtaką valstybės (savivaldybės) biudžeto išlaidų dydžiui, nustatytini įstatymu.

Nustatant vieningą darbo apmokėjimo sistemą bei siekiant nepažeisti darbuotojų lygiateisiškumo principo, užtikrinti teisės aktų nuostatų taikymo aiškumą, Įstatymo projekto 16 straipsnyje siūlome aiškiai nustatyti, ar šakos ir teritorinio lygmens kolektyvinėse sutartyse galima

derėtis dėl didesnio darbo užmokesčio (koeficientų) profesinės sąjungos nariams.

Asmens sveikatos departamento vedėja,
laikiniai vykdančiai ministerijos kanclerio funkcijas

Odeta Vitkūnienė



Elena Ražanskienė, tel. (8 5) 266 1446, el. p. elena.razanskiene@sam.lt



LIETUVOS RESPUBLIKOS FINANSŲ MINISTERIJA

Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai

I 2019-09-19 Nr. (11.10E-53)SD-STAP-332

Kopija

Švietimo, mokslo ir sporto ministerijai

DĖL ĮSTATYMO PROJEKTO DERINIMO

Išnagrinėjome Jūsų pateiktą derinti Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymo projektą (toliau – Įstatymo projektas) ir pagal kompetenciją teikiame savo pastabas.

2019 m. liepos 10 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės pasirašytoje 2020 metų nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad Vyriausybė įsipareigoja kartu su Lietuvos Respublikos 2020 metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo projektu pateikti įstatymų pakeitimus dėl Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijos narių darbo apmokėjimo įstatymo 5 priedo II-VII skyriuose nurodytų švietimo sektoriaus darbuotojų koeficientų intervalo panaikinimo, paliekant maksimalų koeficientą (10.3 p.).

Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijos organizuoto pasitarimo pas Ministrą Pirmininką dėl 2020-2022 metų siekiamų rezultatų ir asignavimų limitų švietimo, mokslo ir sporto ministro valdymo srityse (2019 m. birželio 18 d. protokolas Nr. 2) metu pritarta pasiūlymui skirti papildomai 2,4 mln. mokytojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų „šakutėms“ panaikinti ir 22,2 mln. eurų – priešmokyklinio ir ikimokyklinio ugdymo pedagogų darbo užmokesčiui padidinti.

Teikiame Įstatymo projekte siūloma panaikinti švietimo sektoriaus darbuotojų minimalius koeficientus (kaip numatyta 2020 metų nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje) ir nuo 2020-09-01 kelti ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo pedagogų koeficientus vidutiniškai apie 29 proc. (sulyginti su bendrojo ugdymo pedagogų koeficientais) ir nurodytas papildomų lėšų poreikis – 8,1 mln. eurų specialiųjų pedagogų, psichologų, socialinių pedagogų ir kitų pedagoginių darbuotojų koeficientų intervalui panaikinti (IV-VII skyriai).

Atsižvelgdami į tai, kad numatyti daugiau lėšų Švietimo, mokslo ir sporto ministerijai švietimo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčiui padidinti nėra galimybių ir į tai, kad turi būti vykdoma 2020 metų nacionalinė kolektyvinė sutartis, manome, kad papildomai numatytos lėšos darbo užmokesčiui didinti pirmiausia turėtų būti skirtos koeficientų intervalui panaikinti (Įstatymo 5 priedo II-VII skyriai), o iš likusių lėšų galėtų būti didinami ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo pedagogų koeficientai nuo 2020 metų rugsėjo 1 d. Todėl siūlome taisyti Įstatymo projekto 5 priedo 12 ir 18 punktus (sumažinti koeficientus).

Dalė Bucevičienė, tel. 2390 034, el.p. dale.buceviciene@finmin.lt

Dėl BIDU įstatymo pakeitimo



LIETUVOS RESPUBLIKOS ŠVIETIMO, MOKSLO IR SPORTO MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, A. Volano g. 2, 01124 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 socialinės
apsaugos ir darbo ministerijai

2019-09-30 Nr. SR-3919
Į 2019-09-18 Nr.(11.10E-53)STAP-332

DĖL ĮSTATYMO PROJEKTO

Išnagrinėjome Jūsų parengtą ir pateiktą išvadoms gauti Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymo projektą (toliau – Įstatymo projektas) ir informuojame, kad Įstatymo projektui pastabų neturime.

Pažymime, kad lėšų poreikis Įstatymo 5 priedo II–VII skyriuose nurodytų pedagoginių darbuotojų koeficientų intervalams panaikinti (paliekant maksimalius koeficientus) – 18,7 mln. Eur, iš kurių 10,6 mln. Eur yra įtraukta į Švietimo, mokslo ir sporto ministerijos (ŠMSM) maksimalius asignavimus 2020 metams (iš jų mokytojams – 2,4 mln. Eur; auklėtojams ir priešmokyklinio ugdymo pedagogams – 8,2 mln. Eur), o 8,1 mln. Eur turi būti papildomai pridėta prie ŠMSM maksimalių asignavimų (iš jų specialiesiems pedagogams, psichologams, socialiniams pedagogams – 1,5 mln. Eur; kitiems pedagoginiams darbuotojams – 6,6 tūkst. Eur).

Įstatymo projekte numatytam auklėtojų ir priešmokyklinio ugdymo pedagogų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientams padidinti nuo 2020 m. rugsėjo 1 d. prireiks 14 mln. Eur (ši suma yra įtraukta į ŠMSM maksimalius asignavimus 2020 metams).

Ministerijos kancleris

Tomas Daukantas

LIETUVOS SAVIVALDYBIŲ ASOCIACIJA

Kodas 124111348, T. Vrublevskio g. 6, LT-01100 Vilnius, tel. (8-5) 261 6063, faksas (8-5) 261 5366,
el. p. bendras@lsa.lt, atsisk. sąsk. LT287044060001377867 AB SEB Vilniaus bankas Vilniaus filialas,
banko kodas 70440

Lietuvos Respublikos
socialinės apsaugos ir darbo ministerijai

2019- 10- 07 Nr. (15)- SD - 588
Į 2019 -09-18 Nr.(11.10)- SD-STAP-332

DĖL ĮSTATYMO PROJEKTO

Lietuvos savivaldybių asociacija išnagrinėjo Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymo pakeitimo projektą ir teikia šias pastabas bei pasiūlymus:

1. Projekto 14 str. 4 dalyje nustatoma: jeigu biudžetinės įstaigos vadovo metinė veikla įvertinama nepatenkinamai 2 metus iš eilės, savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija priima sprendimą biudžetinės įstaigos vadovą atleisti iš pareigų ir nutraukia su juo sudarytą darbo sutartį.

Siūlome šio straipsnio nuostatas suderinti su Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo (toliau – VSI) nuostatomis, reglamentuojančiomis savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų atleidimo tvarką. VSI 20 straipsnio 2 dalies 16 punkte nustatyta, kad meras priima į pareigas ir atleidžia iš jų biudžetinių įstaigų, išskyrus švietimo įstaigas (...), vadovus; įgyvendina kitas funkcijas, susijusias su visų biudžetinių įstaigų vadovų darbo santykiais, Darbo kodekso ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka (...). VSI 20 straipsnio 8 dalyje nustatyta: kai meras negali eiti pareigų, mero pavaduotojas atlieka VSI 20 straipsnio 2 dalies 16 punkte nustatytus įgaliojimus. Vadinasi, VSI leidžia savivaldybės merui, o ne biudžetinės įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucijai (t. y. savivaldybės tarybai, kuri yra savivaldybės biudžetinės įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija) atleisti iš pareigų biudžetinių įstaigų, išskyrus švietimo įstaigas, vadovus. Tuo tarpu, Įstatymo projekto nuostatos dėl įstaigų vadovų atleidimo yra griežtesnės, kadangi Įstatymo projekte nustatyta, kad tik savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija (Savivaldos sistemoje – savivaldybės taryba) priima sprendimą biudžetinės įstaigos vadovą atleisti iš pareigų.

2. Projekto 14 str. 9 dalies 1 punkte nustatoma, kad biudžetinės įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija labai gerai įvertinusi biudžetinės įstaigos vadovo praėjusių kalendorinių metų veiklą, gali skirti premiją. Tačiau pagal Įstatymo projekto 12 straipsnyje nustatytą premijų skyrimo reglamentavimą galima spręsti, kad kitas premijas (premią atlikus vienkartinės ypač svarbias biudžetinės įstaigos veiklai užduotis, premiją Darbo kodekse nustatytų švenčių dienų progomis, įstaigos vadovo gyvenimo ir darbo metų jubiliejinių sukakčių progomis, premiją įgijus teisę gauti socialinio draudimo senatvės pensiją ir dėl to nutraukiant darbo sutartį) savivaldos sistemos įstaigų vadovams gali skirti savivaldybės meras, kadangi tokius įgaliojimus

jam suteikia VSI. Todėl kyla klausimas, kodėl premija už labai gerą praėjusių metų veiklą yra išskirtinė, kadangi savivaldos sistemoje ją galėtų skirti tik savivaldybės taryba, o ne savivaldybės meras.

3. Siūlome Įstatymo projekto 13 straipsnio 3 dalyje nustatyti tokį reglamentavimą, kad savivaldos sistemos biudžetinės įstaigos vadovui materialinę pašalpą galėtų skirti savivaldybės meras, kadangi savivaldybės biudžetinės įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija (t. y. savivaldybės taryba) pagal VSI reglamentavimą į posėdžius renkasi ne rečiau kaip kas 3 mėnesiai (VSI 13 str. 4 d.), todėl savivaldybės tarybos posėdyje įstaigos vadovui skiriama pašalpa jo tėvų ar vaikų mirties atveju būtų labai pavėluota.

4. Savivaldybės išsakė abejonę dėl 16 str., kuris reglamentuoja kolektyvinių sutarčių nuostatų taikymą ir kuriame, savivaldybių nuomone, sudaromos nelygios darbo apmokėjimo sąlygos darbuotojams, atliekantiems tą patį darbą.

5. Savivaldybės akcentuoja reikalingų lėšų skyrimo savivaldybių biudžetams svarbą ir atkreipia dėmesį į savivaldybių Įstatymo projekto įgyvendinimui reikalingų lėšų sumos paskaičiavimą - savivaldybių nuomone, skaičiuojant reikalingas lėšas pateikti ne visi projekto įgyvendinimo kaštai.

Papildomai pridedame Visagino savivaldybės administracijos raštą, kuriame pateikto pastabos ir pasiūlymai derinama projektui.

PRIDEDAMA: Visagino savivaldybės administracijos raštas, 3 lapai.

Direktorė

R. Žakaitienė