

DĖL ĮMONĖS KOLEKTYVINĖS SUTARTIES

Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos specialistai susipažino Jūsų paklausimu ir vadovaudamiesi Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 6 straipsnio 20 punkto suteikta teise pagal kompetenciją konsultuoja darbo įstatymų vykdymo klausimais.

Darbo kodekso 59 straipsnis „Įmonės kolektyvinė sutartis ir jos sudarymo sritis“ numato, kad įmonės kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų. **Įmonės kolektyvinės sutarties šalys yra įmonės darbuotojų kolektyvas ir darbdavys, kuriems, sudarant šią sutartį, atstovauja įmonėje veikianti profesinė sąjunga ir įmonės vadovas arba įgalioti administracijos pareigūnai.** Jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos profesinei sąjungai, kolektyvinė sutartis gali būti sudaroma tarp darbdavio ir darbo tarybos vadovaujantis Darbo kodekso IX skyriuje „Įmonės kolektyvinė sutartis“ nustatytais kolektyvinių sutarčių sudarymo nuostatomis.

Darbo kodekso 59 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad įmonėje sudaryta kolektyvinė sutartis taikoma visiems tos įmonės darbuotojams, nepriklausomai nuo jų statuso, einamų pareigų ar atliekamo darbo, nes minėta norma išimčių dėl kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo atskiroms darbuotojų kategorijoms nenumato.

Darbo kodekso 61 straipsnyje „Įmonės kolektyvinės sutarties turinys“ numatyta, kad įmonės kolektyvinėje sutartyje šalys gali nustatyti darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties arba kurios jiems neprieštarauja ir neblogina darbuotojų padėties. **Į įmonės kolektyvinę sutartį gali būti įtraukiamos šios sąlygos: darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo; darbo apmokėjimo organizavimo (tarifinių atlygių, pareiginių algų, priedų, priemokų, kitų lengvatų ir kompensacijų, darbo apmokėjimo ir skatinimo sistemų bei formų, darbo normų nustatymo, darbo užmokesčio indeksavimo, išmokėjimo bei atsiskaitymų tvarkos ir kitos nuostatos); darbo ir poilsio laiko; saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, kompensacijų ir lengvatų suteikimo; profesijos, specialybės įgijimo, kvalifikacijos kėlimo, perkvalifikavimo bei su tuo susijusių garantijų ir lengvatų, profesinės reabilitacijos laikotarpiu taikomų garantijų; įmonės kolektyvinės sutarties vykdymo tvarkos; šalių tarpusavio informavimo ir konsultavimo; kitos šalims svarbios darbo, ekonominės ir socialinės sąlygos bei nuostatos, taip pat ir Jūsų paklausime nurodytos.**

Darbo kodekso 189 straipsnis „Valstybės ir savivaldybių įmonių, įstaigų, organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimas“ numato, kad iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo biudžetų bei kitų valstybės įstaigų fondų lėšų finansuojamų įstaigų, įmonių, organizacijų bei Lietuvos banko darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos įstatymų nustatyta tvarka. **Minėtų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarką ir sąlygas, tarp jų priemokų, premijų, vienkartinį išmoką bei kitų skatinimo priemonių mokėjimą, reglamentuoja Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimas Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“ su vėlesniais papildymais ir pakeitimais.** Minėtame nutarime pabrėžiama, kad biudžetinėse įstaigose ir organizacijose pagal

įstatymus sudaromose kolektyvinėse sutartyse, atsižvelgiant į steigėjo nustatytas sąlygas, turi būti konkretinama darbuotojams skatinti skiriamų vienkartinį piniginių išmokų, priedų ir priemonų skyrimo tvarka ir dydis, taip pat kitos darbo apmokėjimo ir organizavimo sąlygos. Rekomenduoti kolektyvinėse sutartyse numatyti darbo apmokėjimo kriterijus bei darbo normas, kuriais vadovaujantis nustatyti ir mokėti darbuotojams (neviršijant darbo užmokesčio fondo) darbo užmokestį pagal darbo apimtį ir kokybę. Taip nustatytas darbo užmokestis negali būti mažesnis už steigėjo patvirtintą atitinkamų pareigų minimalų tarnybinių atlyginimą (atlygį). Už darbą esant nukrypimų nuo normalių sąlygų, už viršvalandžius, darbą naktį, poilsio ir švenčių dienomis turi būti mokama Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

Vadovaujantis šia nuostata įmonės, įstaigos ir organizacijos, finansuojamos iš valstybės, savivaldybių biudžetų ar valstybinių fondų lėšų visos skatinimo priemonės negali viršyti įmonei, įstaigai ar organizacijai skirto darbo užmokesčio fondo. **Taigi, biudžetinės įstaigos kolektyvinėje sutartyje nustatyti papildomas darbo apmokėjimo ir skatinimo garantijas, taip pat ir Jūsų paklausime nurodytas, būtų galima tik tuo atveju, jeigu tai leistų mokyklai skirtas darbo užmokesčio fondas.**

Švietimo ir mokslo ministro 2011 m. liepos 18 d. įsakymo Nr. V- 1315 „Dėl švietimo įstaigų darbuotojų ir kitų įstaigų pedagoginių darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ 24 punkte numatyta, kad **mokytojams tarifinis atlygis nustatomas už 18 pedagoginio darbo valandų per savaitę.** Aprašo 27 punkte nustatyta, kad mokytojams papildomai tarifikuojamos valandos: už mokinių darbų tikrinimą, priklausomai nuo dalyko ir klasės (už 18 kontaktinių valandų per savaitę); už vadovavimą klasei, grupei, priklausomai nuo mokinių skaičiaus klasėje (nepriklausomai nuo kontaktinių valandų skaičiaus per savaitę); už pasiruošimą pamokoms (už 18 kontaktinių valandų per savaitę) - 3,5 valandos ir pan. Į kontaktines valandas įskaičiuojamos visos valandos, numatytos ugdymo plane. **Visiems mokytojams tarifikuojamos 1-3 valandos (už 18 kontaktinių valandų per savaitę) už mokinių darbų tikrinimą, pasiruošimą pamokoms, darbų planavimą, renginių organizavimą, ruošimąsi renginiams, metodinę veiklą, projektų rengimą ir už kitus darbus, numatytus Aprašo 27.4 punkte.** Darbai, už kuriuos tarifikuojamos šios valandos, nustatomi rugsėjo 1 d. metams. Jų sąrašas gali būti tikslinamas sausio 1 d. **Konkrečius darbus už šias valandas, suderinęs su mokytojų taryba ir darbuotojų atstovais, įsakymu nustato mokyklos vadovas.**

Minėtame švietimo ir mokslo ministro įsakyme **kontaktinės valandos** - laikas, per kurį mokytojas tiesiogiai dirba su mokiniiais (pamokos, papildomojo ugdymo pamokos, pamokos neformaliojo švietimo įstaigoje). **Papildomos valandos - laikas, skirtas netiesioginiam darbui su mokiniiais (pasirengimas pamokoms, sąsiuvinų (kontrolinių darbų) taisymas, vadovavimas klasei ir kt.).** Kontaktinės valandos ir pertraukos tarp pamokų kartu bei papildomos valandos vadinamos pedagoginio darbo valandomis. Pedagoginio darbo valandos trukmė - 60 minučių. **Taigi, visos pedagogui tarifikuotos darbo valandos (kontaktinės ir papildomos) yra pedagoginės darbo valandos ir turi būti žymimos darbo laiko apskaitos žiniaraštyje, nepriklausomai nuo to, ar jos numatytos ugdymo planuose, tarifikuotos švietimo ir mokslo ministro įsakyme nustatyta tvarka ir pan. Tai yra visos pedagoginio darbo valandos, už kurias pedagogui yra apmokama nustatyta tvarka. Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus specialistų nuomone, kadangi pedagoginių darbo valandų (kontaktinių ir papildomų) ir darbo krūvio pedagogams nustatymo klausimai yra derinami su darbuotojų atstovais, tai tokių darbų atlikimo tvarka ir sąlygos galėtų būti reglamentuojamos kolektyvinėje sutartyje.**

Įmonės kolektyvinė sutartis įsigalioja ją pasirašius, jei kitaip nenustatyta pačioje sutartyje. Įmonės kolektyvinė sutartis galioja iki naujos įmonės kolektyvinės sutarties pasirašymo arba iki sutartyje nustatyto termino. Jeigu yra sudaryta terminuota įmonės kolektyvinė sutartis, dėl jos atnaujinimo šalys pradeda derybas likus dviem mėnesiams iki jos galiojimo pabaigos.

Darbo kodekso 64 straipsnyje numatyta, kad įmonės kolektyvinės sutarties pakeitimo ir papildymo tvarka nustatoma įmonės kolektyvinėje sutartyje. Jeigu ši tvarka nebuvo nustatyta,

įmonės kolektyvinės sutarties pakeitimai ir papildymai daromi ta pačia tvarka, kaip sudaroma pati sutartis (Darbo kodekso 62 straipsnis „Įmonės kolektyvinės sutarties projekto rengimas“), tai yra kolektyvinėmis derybomis.

Vadovaujantis išdėstytu teigtina, kad įmonės kolektyvinės sutarties privalumas yra tas, kad joje galima numatyti papildomas garantijas ir lengvatas, kurios pagerina darbuotojų padėtį palyginti su ta, kurią nustato įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai ir **yra taikomos visiems tos įmonės darbuotojams**. Kolektyvinės sutarties rizikos galėtų būti vertinamos kiekvienu konkrečiu atveju, o **nesutarimai, kylantys dėl kolektyvinės sutarties normatyvinių nuostatų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, sprendžiami Darbo kodekso X skyriuje „Kolektyvinių darbo ginčų reglamentavimas“ nustatyta tvarka.**

Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus specialistų nuomonė teismams neprivaloma.

Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo
skyriaus vyriausias darbo inspektorius

Romas Einikis