

LIETUVOS RESPUBLIKOS MUITINĖS ŠAKOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2022 m. sausio 28 d. Nr. P13-555

Vilnius

Muitinės departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, juridinio asmens kodas 188656838, buveinės adresas 01105 Vilnius, A. Jakšto g. 1, atstovaujamas Muitinės departamento prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos generalinio direktoriaus Dariaus Žvirono, veikiančio pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2019 m. sausio 30 d. nutarimu Nr. 100 „Dėl įgaliojimų derėtis su profesinių sąjungų organizacijomis dėl Lietuvos Respublikos muitinės ir baudmių vykdymo sistemos šakų kolektyvinių sutarčių parengimo ir pasirašyti minėtas sutartis suteikimo“ suteiktą įgaliojimą,

ir

Lietuvos Respublikos muitinėje veikiančios ir 2013 m. lapkričio 28 d. Susitarimą dėl jungtinės atstovybės sudarymo sudariusios profesinės sąjungos, atstovaujamos Lietuvos muitinės darbuotojų profesinių sąjungų susivienijimo, juridinio asmens kodas 295747310, buveinės adresas 03153 Vilnius, Naujoji Riovonių g. 3-316, koordinacinės tarybos pirmininko Jūrius Bruklio ir Lietuvos valstybės tarnautojų, biudžetinių ir viešųjų įstaigų darbuotojų profesinės sąjungos, juridinio asmens kodas 190778692, buveinės adresas 01111 Vilnius, J. Jasinskio g. 9-310, pirmininkės Irenos Petraitienės,

toliau kartu vadinami šalimis,

vadovaudamiesi tuo, kad:

Lietuvos Respublikos muitinė, siekdama apsaugoti Lietuvos ir Europos Sąjungos visuomenę, rinką, aplinką ir finansinius interesus nuo neteisėtos tarptautinės prekybos daromos žalos, sudarydama palankias sąlygas teisėtam verslui, taikydama aukštus reikalavimus profesinės veiklos kokybei, gina ir saugo teisinės valstybės principus, pripažindama objektyvumo, skaidrumo, bendradarbiavimo, atskaitomybės principus. Siekiant šių tikslų įgyvendinimo turi būti sukurtos patrauklios tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje sąlygos, apimančios priėmimą į tarnybą, mokymą ir kvalifikacijos tobulinimą, karjeros ir skatinimo politiką;

Lietuvos Respublikos muitinės įvaizdžio ir tarnybos muitinėje sąlygų gerinimas, antikorupcinės aplinkos kūrimas ir socialinės partnerystės stiprinimas yra bendras tiek šios sistemos vadovybės, tiek joje tarnaujančių pareigūnų, tiek sistemoje veikiančių profesinių sąjungų tikslas;

ir atsižvelgdami į tai, kad Lietuvos Respublikos muitinei keliami veiklos reikalavimai ir vykstantys šios sistemos pokyčiai, didėjantys reikalavimai profesionalumui sukuria poreikį turėti ir išlaikyti kvalifikuotus, sąžiningus, motyvuotus ir atsakingus Lietuvos Respublikos muitinės darbuotojus, gebančius efektyviai vykdyti pavestas funkcijas ir padėti Lietuvos Respublikos muitinei siekti strateginių tikslų, sudaro šią šakos kolektyvinę sutartį (toliau – sutartis).

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šioje sutartyje vartojamos sąvokos:

1.1. **Darbdavys** – Muitinės departamentas.

1.2. **Darbuotojai** – Lietuvos Respublikos muitinės pareigūnai, karjeros valstybės tarnautojai ir darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis.

1.3. **DK** – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.

1.4. **Kolektyvinė sutartis** – darbo teisės normos, šalių tarpusavio teises, pareigas ir atsakomybę nustatantis rašytinis susitarimas, kurį sudaro profesinė sąjunga ir darbdavys.

1.5. **Kompetencijos** – sugebėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, įgūdžių, gebėjimų, vertybinių nuostatų visuma.

1.6. **Lietuvos Respublikos muitinė** (toliau – muitinė) – Muitinės departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos (toliau – Muitinės departamentas) ir jam pavaldžios muitinės įstaigos.

1.7. **Profesinė sąjunga** – Lietuvos Respublikos muitinės šakos kolektyvinę sutartį pasirašiusi profesinė sąjunga.

- 1.8. **VTĮ** – Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas.
- 1.9. **VTS** – Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas.
2. Šioje sutartyje vartojamos sąvokos atitinka VTS, VTĮ ir DK vartojamas sąvokas.
3. Šios sutarties tikslas – derinti šalių interesus, siekiant plėtoti socialinę partnerystę, sudaryti patrauklias tarnybos ir darbo Lietuvos Respublikos muitinėje sąlygas, didinti Lietuvos Respublikos muitinės prestižą ir skatinti darbdavio, profesinės sąjungos ir darbuotojų bendradarbiavimą darbo, ekonominiiais ir socialiniais klausimais. Kai abejojama dėl darbo santykius reglamentuojančių sutarčių sąlygų, jos aiškinamos darbuotojų naudai.
4. Šalių santykiai grindžiami šiais principais:
 - 4.1. lygiateisiškumu, geranoriškumu, sąžiningumu, tarpusavio pagarba;
 - 4.2. savanoriškumu ir savarankiškumu, priimant šalims aktualius sprendimus;
 - 4.3. įstatymo viršenybe ir kitų teisės aktų laikymusi;
 - 4.4. priimtų įsipareigojimų vykdymu;
 - 4.5. viešumo, atvirumo, informavimo ir konsultavimo.
5. Šalys įsipareigoja:
 - 5.1. vykdyti šią sutartį;
 - 5.2. laiku keisti informacija, reaguoti į šalių siūlymus, pretenzijas ir prašymus;
 - 5.3. nepažeisti šalių diskrecijos priimant sprendimus;
 - 5.4. užtikrinti, kad muitinės įstaigose būtų vykdoma ši sutartis ir kontroliuojamas jos vykdymas.

II SKYRIUS

PROFESINIŲ SĄJUNGŲ DALYVAVIMAS DARBDAVIO SPRENDIMŲ PRIĖMIME

6. Profesinės sąjungos atstovas įtraukiamas nario teisėmis, išskyrus, kai įstatymas numato, kad profesinė sąjunga dalyvauja stebėtojo teisėmis, į darbdavio arba jam pavaldžių įstaigų sudaromas komisijas ir darbo grupes, kurios sprendžia klausimus, susijusius su darbuotojų darbo, ekonominėmis, socialinėmis teisėmis ir interesais (išskyrus komisijas arba darbo grupes, kurios sprendžia tarnybinės atsakomybės ar darbo pareigų, kurias nustato darbo teisės normos, pažeidimus).

7. Apie naujai sudaromas komisijas ir darbo grupes, kurios sprendžia klausimus, susijusius su darbuotojų darbo, ekonominėmis, socialinėmis teisėmis ir interesais (išskyrus komisijas arba darbo grupes, kurios sprendžia tarnybinės atsakomybės ar darbo pareigų, kurias nustato darbo teisės normos, pažeidimus), darbdavys raštu informuoja profesinę sąjungą, kuri per rašte nurodytą terminą (negali būti nustatytas trumpesnis nei 5 darbo dienų terminas, išskyrus, kai įstatymai ar kiti teisės aktai nustato trumpesnius komisijos sudarymo terminus) pateikia savo atstovų kandidatūras. Jeigu per nurodytą terminą profesinė sąjunga nedeleguoja atstovo, laikoma, kad ji šios teisės atsisakė. Darbdavio arba jam pavaldžių įstaigų sudaromų komisijų ir darbo grupių darbe darbuotojams atstovauja vienas (jo nesant – pakaitinis) profesinių sąjungų atstovas.

8. Įsigaliojus šiai sutarčiai profesinės sąjungos deleguotas atstovas įtraukiamas į Lietuvos Respublikos muitinės kolegijos sudėtį nario teisėmis.

9. Tais atvejais, kai darbdavio sudaroma ilgalaikė komisija ar darbo grupė, profesinė sąjunga turi teisę bet kuriuo metu keisti savo deleguotą atstovą ir deleguoti savo atstovą į komisiją ar darbo grupę, į kurią teisės deleguoti savo atstovą buvo atsisakiusi, apie tai darbdaviui pranešusi raštu ar elektroniniu paštu prieš 3 darbo dienas.

10. Ši sutartis taikoma visiems muitinės darbuotojams, jeigu šioje sutartyje nenustatyta kitaip.

III SKYRIUS

INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO PROCEDŪROS

11. Darbdavys per 10 kalendorinių dienų nuo profesinės sąjungos prašymo gavimo dienos pateikia informaciją apie:

- 11.1. muitinės plėtros ir pertvarkymo planus;

11.2. darbuotojų užimtumą (jų skaičių, darbo krūvį, viršvalandinio darbo apimtis, laisvas pareigybės ir pan., taip pat terminuotus darbo santykius įstaigoje, nurodydamas darbuotojų, skaičių, užimamas pareigybės ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes, amžių ir lytį);

11.3. darbo užmokesčių (bendrąsias duomenis apie darbo užmokesčio, įskaitant priedus ir priemokas, dydį);

11.4. pareigybės, veiklos vertinimus, skatinimus, tarnybinę atsakomybę ir pan.;

11.5. saugą ir sveikatą darbe (nelaimingų atsitikimų darbe skaičių, mirtinų atvejų dėl nelaimingų atsitikimų darbe skaičių, nelaimingų atsitikimų kompensavimo išlaidas, darbo sąlygų gerinimo planus);

11.6. esminius darbo organizavimo pakeitimus, susijusius su darbuotojų darbo, ekonominėmis, socialinėmis teisėmis ir interesais (atskirų muitinės įstaigų, jų padalinių funkcijų didinimo ar mažinimo planus, darbo laiko režimą, pareigybių skaičiaus kitimą, pareigybių esminio perskirstymo planus);

11.7. kitą informaciją, susijusią su darbuotojų darbo organizavimu, ekonominiais ar socialiniais klausimais, kuri reikalinga profesinių sąjungų veiklai vykdyti, išskyrus valstybės ar tarnybos paslaptį sudarančią informaciją. Su viešai neteiktina ir neskelbtina informacija, reikalinga profesinių sąjungų veiklai vykdyti, profesinės sąjungos atstovai turi teisę susipažinti teisės aktų nustatyta tvarka po to, kai pasirašo įsipareigojimą neatskleisti minėtos informacijos tretiesiems asmenims.

12. Jeigu informacijos pateikimas dėl jos apimties reikalauja ilgesnio termino, negu nurodyta šios sutarties 11 punkte, darbdavys apie tai raštu informuoja profesinę sąjungą, nurodydamas informacijos pateikimo terminą ir pagrįsdamas priežastį.

13. Prieš sprendimų priėmimą dėl vidinių struktūrinių pertvarkymų, apimančių vidaus struktūrinių padalinių sujungimą, prijungimą, skaidymą ar panaikinimą, dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, dėl ekonominių ir technologinių priežasčių, galinčių turėti esminės įtakos darbo organizavimui ir darbuotojų teisei, ekonominei, socialinei padėčiai, dėl esminių darbo organizavimo ar darbo sąlygų pakeitimų darbdavys informuoja profesinę sąjungą ir konsultuojasi su jos paskirtais atstovais dėl tokių sprendimų priėmimo teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams, dėl priemonių (perkvalifikavimo, perkėlimo į kitas darbo vietas, darbo laiko režimo pokyčių, išėitinių išmokų, įspėjimo terminų pratęsimo, laisvo laiko darbo paieškoms ir kita), priemonių padėsiančių išvengti neigiamų padarinių.

Profesinei sąjungai turi būti pateikta informacija ir pagrindimas apie darbo organizavimo pakeitimus (darbo laiko režimo keitimas, struktūros keitimas, pareigybių perskirstymas, numatomas pareigybių panaikinimas, atleidimų priežastis, numatomų atleisti darbuotojų skaičių, numatomų atleidimų datas ir procedūras ir kt.).

Konsultacijos baigiamos ne vėliau kaip prieš mėnesį iki sprendimo dėl organizacinių pakeitimų priėmimo, pasirašant protokolą tarp darbdavio ir profesinės sąjungos (protokole fiksuojami dalyvaujantys asmenys, nagrinėjami klausimai ir priimti sprendimai). Jeigu konsultacijos fiksuojamos garso ar vaizdo įrašu, tuomet įrašas perkeliamas į skaitmeninę laikmeną ir saugomas konsultacijų medžiagoje.

Pasibaigus konsultacijoms su profesine sąjunga, darbdavys gali įteikti darbuotojams pranešimus apie numatomus darbo organizavimo pasikeitimus, darbo santykių nutraukimą, pranešti Užimtumo tarnybai prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą.

14. Ne vėliau kaip prieš 10 (dešimt) darbo dienų iki numatomų konsultacijų pradžios darbdavys turi raštu pateikti DK 205 ir 207 straipsniuose nurodytą informaciją.

15. Jeigu perteklinę darbo funkciją atlieka keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus patvirtina darbdavys, darbuotojų atranką vykdo ir siūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia darbdavio sudaryta komisija. Į komisiją turi būti paskirti du sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų atstovai.

16. Per įspėjimo laikotarpį dėl darbo santykių nutraukimo darbuotojui suteikiama 20 procentų darbo laiko naujo darbo paieškoms.

17. Apie numatomus darbo organizavimo pakeitimus (darbo apimties, darbo laiko režimo, pareigų atlikimo vietos pakeitimo ir kt.) darbuotojas informuojamas raštu ne vėliau kaip prieš 1 mėnesį iki numatomų pakeitimų.

18. Šalys informuoja viena kita apie rengiamus teisės aktų projektus ar jų pakeitimus, susijusius su darbuotojų darbo, ekonominėmis, socialinėmis teisėmis ir interesais, ir sudaro sąlygas pateikti savo pastabas ir siūlymus.

19. Vidaus tvarkos taisyklės, darbo tvarkas ir reglamentus, skyrių (padalinių), postų nuostatus ir kitus teisės aktus, reglamentuojančius darbuotojų darbo ir socialinius klausimus, darbdavys tvirtina suderinęs su profesine sąjunga.

20. Profesinė sąjunga turi teisę siūlyti pakeisti ar panaikinti darbdavio teisės aktus, susijusius su darbuotojų darbo, ekonominiais ir socialiniais klausimais, pateikdama argumentus dėl savo siūlymo pagrįstumo. Darbdavys informuoja profesinę sąjungą apie priimtą sprendimą dėl profesinės sąjungos siūlymo, pateikdamas raštu argumentus dėl savo sprendimo pagrįstumo.

21. Bendrų darbdavio ir profesinių sąjungų konsultacijų eiga protokoluojama (protokole fiksuojami dalyvaujantys asmenys, nagrinėjami klausimai ir priimti sprendimai). Protokolus pasirašo konsultacijų dalyviai arba jų įgalioti asmenys ne vėliau kaip per 5 darbo dienas. Jeigu konsultacijos fiksuojamos garso įrašu, tuomet įrašas perkeliamas į skaitmeninę laikmeną ir saugomas konsultacijų medžiagoje.

22. Profesinė sąjunga, priėmusi sprendimą organizuoti ar dalyvauti kitų asmenų organizuojamoje protesto akcijoje, ne vėliau kaip kitą dieną informuoja apie tai darbdavį.

23. Šalys įsipareigoja iš anksto informuoti viena kitą apie šalių organizuojamus seminarus, konferencijas, kuriose bus aptariami esminiai pakeitimai, susiję su darbuotojų darbo, ekonominėmis, socialinėms teisėmis ir interesais, ir kviešti dalyvauti juose kitos šalies atstovus.

24. Šakos kolektyvinės sutarties galiojimo laikotarpiui steigiama Šakos dvišalė taryba. Šakos dvišalės taryba sudaroma iš vienodo darbdavio ir darbuotojų atstovų narių skaičiaus. Šakos dvišalės tarybos nuostatai tvirtinami Muitinės departamento generalinio direktoriaus įsakymu per du mėnesius nuo sutarties pasirašymo dienos. Šakos dvišalės tarybos pirmasis posėdis sušaukiamas per 1 mėnesį nuo Šakos dvišalės tarybos sudarymo. Pirmajame posėdyje Šakos dvišalė taryba išsirenka pirmininką ir patvirtina darbo reglamentą.

IV SKYRIUS **MUITINĖS DARBUOTOJŲ TARNYBOS (DARBO) YPATUMAI**

25. Muitinės darbuotojų darbo sąlygas nustato Lietuvos Respublikos įstatymai, kiti teisės aktai ir ši sutartis.

26. Darbuotojai turi būti supažindinti su informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo ir darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarka.

27. Vaizdo stebėjimas ir garso įrašymas darbo vietoje gali būti vykdomas tik pasirašytinai informavus apie tai darbuotojus. Apie vaizdo stebėjimą ir garso įrašymą konkrečioje darbovietės vietoje informuojama vaizdiniu žymeniu matomoje vietoje.

28. Darbdavys ir darbuotojas privalo imtis priemonių darbuotojų kvalifikacijai ir jų profesionalumui, gebėjimui prisitaikyti prie besikeičiančių profesinių ar darbo sąlygų didinti, sudarant sąlygas darbuotojui mokytis, tobulinti kvalifikaciją ir profesiskai tobulėti.

29. Profesinių sąjungų atstovai gali dalyvauti rengiant darbuotojų mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo poreikius, gauti informaciją apie poreikių įgyvendinimo formavimą, teikti siūlymus dėl tikslinių mokymo grupių, mokymo temų ir kt. Sudarant kvalifikacijos tobulinimo programas įtraukiamos temos, suderintos su profesine sąjunga, apie socialinę partnerystę.

30. Darbuotojai asmeninio jubiliejaus (50 ir 60 metų) ir darbo metų sukakčių progomis (10, 20 ir 30 metų) skatinami vardinėmis dovanomis. Vardinės dovanos rūšis nustatoma kiekvienų kalendorinių metų pradžioje (ne vėliau kaip iki vasario 20 d.), darbdavio ir profesinės sąjungos, pasirašiusios šią sutartį, susitarimu.

31. Darbuotojams esant įstatymuose nustatytiems pagrindams išmokama pašalpa laidotuvėms: artimųjų šeimos narių (vaiko, žmonos, vyro) mirties atveju – ne mažiau kaip 800 eurų; artimųjų šeimos narių (motinos, tėvo) mirties atveju – ne mažiau kaip 600 eurų; artimųjų šeimos narių (sesers, brolio) mirties atveju – ne mažiau kaip 300 eurų.

32. Darbuotojui yra garantuojama pareigos (darbo vieta) ir nustatytas darbo užmokestis artimųjų giminaičių, sutuoktinio giminaičių, sugyventinio giminaičių (tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įsėserių), senelių, vaikaitių) mirties atveju iki 3 darbo dienų.

33. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, yra garantuojamos einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis, kai darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, gavę tiesioginio vadovo

rašytinį (įskaitant gautą elektroninių ryšių priemonėmis) sutikimą, yra išvykę į sveikatos priežiūros įstaigą ir valstybės ar savivaldybės instituciją ar įstaigą, – iki 2 darbo dienų per mėnesį.

34. Profesinės sąjungos nariui suteikiamos 2 (dvi) papildomos kasmetinių atostogų dienos (taikoma, jeigu profesinės sąjungos narys neturi teisės į Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje nurodytas papildomas mokamas kasmetinių atostogų dienas). Už šį laikotarpį mokamas vidutinis darbo užmokestis, apskaičiuotas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.

35. Tarnybinės atsakomybės ar darbo pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimui, taikymo procedūroje šalys įsipareigoja laikytis šių taisyklių:

35.1. Darbdavys apie pradėtą tarnybinį patikrinimą ar darbo pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimo tyrimą, įteikdamas darbuotojui pranešimą, kuriuo darbuotojas pasirašytinai informuojamas apie pradėtą tarnybinį patikrinimą ar darbo pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimo tyrimą, paklausia, ar darbuotojas yra profesinės sąjungos narys. Darbuotojas, teikdamas paaiškinimą, informuoja tikrintoją apie narystę profesinėje sąjungoje. Tikrintojas, gavęs informaciją, kad darbuotojas yra profesinės sąjungos narys, ne vėliau kaip kitą darbo dieną elektroniniu paštu informuoja atitinkamą profesinę sąjungą, kad darbuotojo (šios profesinės sąjungos nario) atžvilgiu atliekamas tarnybinis patikrinimas ar darbo pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimo tyrimas.

35.2. Darbuotojams taikomos garantijos, numatytos VTS 39 straipsnio 9¹ dalyje.

35.3. Profesinės sąjungos įgalioto atstovo prašymu profesinės sąjungos įgaliotas atstovas gali susipažinti su atliekamo tyrimo medžiaga.

35.4. Atlikus tarnybinį patikrinimą profesinės sąjungos nario atžvilgiu, komisijos narių pasirašyta tarnybinio patikrinimo išvada ne vėliau kaip kitą darbo dieną pateikiama profesinei sąjungai, kuri per 1 (vieną) darbo dieną turi teisę pateikti savo nuomonę. Darbdavys, susipažinęs su profesinės sąjungos pareikšta nuomone, priima sprendimą dėl tarnybinės nuobaudos skyrimo.

35.5. Prieš skiriant tarnybinę nuobaudą ar įspėjimą dėl darbo pareigų pažeidimo darbuotojui, profesinės sąjungos nariui, turi būti gautas šios profesinės sąjungos sutikimas ir išvada dėl atlikto patikrinimo pagrįstumo. Per 14 kalendorinių dienų nuo prašymo duoti sutikimą tarnybinei ar drausminei nuobaudai skirti įteikimo dienos negavus profesinės sąjungos atsakymo, laikoma, kad sutikimas gautas.

35.6. Profesinės sąjungos gali teikti motyvuotą siūlymą darbdaviui panaikinti darbuotojo tarnybinę nuobaudą ar įspėjimą dėl darbo pareigų pažeidimo. Atsisakius tenkinti siūlymą profesinė sąjunga apie tai informuojama motyvuotu raštu.

36. Keičiant muitinės darbo organizavimą ir naikinant pareigybę, darbuotojui siūlomos kitos lygiavertės pareigos toje pačioje muitinės įstaigoje, o nesant lygiaverčių pareigų toje pačioje įstaigoje – lygiavertės pareigos kitoje muitinės įstaigoje. Nesant lygiaverčių pareigų toje pačioje ar kitoje muitinės įstaigoje, pareigūnui, kurio pareigybė naikinama, siūlomos žemesnės pareigos. Žemesnės pareigos siūlomos nuosekliai, pirmiausia esančios laisvos toje įstaigoje, kurioje pareigas eina darbuotojas, o tokių pareigų nesant – kitoje įstaigoje esančios laisvos žemesnės pareigos. Visi siūlymai teikiami raštu.

37. Be atvejų, numatytų DK, pirmenybės teisę būti paliktiems tarnyboje, kai mažinamas darbuotojų skaičius, esant vienodai kvalifikacijai, taip pat turi darbuotojai, kurie:

37.1. buvo sužaloti vykdydami tarnybines pareigas;

37.2. vieni augina mokyklinio amžiaus vaikus (įvaikius) arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnio negu 55 procentai darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;

37.3. turi ne mažiau kaip dešimties metų tarnybos ar darbo muitinėje stažą, išskyrus darbuotojus, išstarnavusius nustatytą laiką, reikalingą pareigūnų ir karių valstybinei pensijai skirti;

37.4. kuriems iki amžiaus, reikalingo pareigūnų ir karių valstybinei pensijai skirti, liko ne daugiau kaip penkeri metai;

37.5. turi tris ir daugiau vaikų, kurie mokosi pagal vidurinio ugdymo programą ar pagal formaliojo profesinio mokymo programą pirmajai kvalifikacijai įgyti arba studijuoja aukštojoje mokykloje pagal nuolatinės studijų formos programą ir yra ne vyresni negu 24 metų.

38. Keičiant muitinės darbo organizavimą ir naikinant pareigybę, darbuotojų atrankai sudaroma komisija iš Šakos kolektyvinę sutartį pasirašiusių šalių atstovų lygiomis dalimis. Tais atvejais, kai du ar

daugiau darbuotojų turi vienodas pirmenybės teises būti paliktiems dirbti, pirmenybę likti darbo vietoje turi darbuotojas, kurio narystė profesinėje sąjungoje, pasirašiusioje Šakos kolektyvinę sutartį, yra ilgesnė. Šis punktas taikomas profesinės sąjungos nariams, kurių narystė profesinėje sąjungoje yra ne trumpesnė negu vieneri metai.

39. Darbdavys per dešimt kalendorinių dienų darbuotojo prašymu privalo jam išduoti pažymą apie darbuotojo vykdytą darbo funkciją, jos pradžią ir pabaigą, taip pat gautą darbo užmokestį.

40. Darbuotojui, nukentėjusiam dėl teisėtais veiksmais vykdytų tarnybinių funkcijų, kompensuojamos teisinės pagalbos išlaidos. Teisinės pagalbos skyrimo tvarką, sąlygas ir jos dydį nustato darbdavys, suderinęs su profesine sąjunga.

41. Posto pareigūnams, kurie tarnybos vietovėje neturi nuosavybės teise priklausančios gyvenamosios patalpos arba tarnybos vieta nutolusi nuo gyvenamosios vietos daugiau kaip 100 kilometrų, kurie patys ar kurių sutuoktiniai, sugyventiniai (partneriai) neturi nuosavybės teise priklausančios gyvenamosios patalpos, aprūpinami tarnybiniu butu (vienas gyvenantis pareigūnas arba pareigūnas, kurio šeima negali persikelti į pareigūno tarnybos vietovę, – atskira tarnybine gyvenamąja patalpa). Aprūpinimas gyvenamosiomis patalpomis taikomas vadovaujantis VTS 64 straipsniu ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyto dydžio butpinigiai didinami dvigubai.

42. Muitinės pareigūnams, kuriems nustatyti bendrieji fizinio pasirengimo reikalavimai, kompensuojamos faktinės išlaidos už sporto klubo (salės) abonementą, bet ne daugiau kaip 10 procentų pareiginės algos bazinio dydžio, išskyrus tuos atvejus, jeigu darbdavys pareigūno gyvenamojoje vietoje (administraciniame teritoriniame vienetė) užtikrina pareigūnui sąlygas sportuoti.

43. Tiesioginiam darbuotojo vadovui vertinant darbuotojo veiklą (pokalbyje), darbuotojo prašymu gali dalyvauti profesinės sąjungos atstovas (taikoma tik profesinių sąjungų nariams).

44. Siekiant stiprinti įstaigose vadovavimo, vadybos, lyderystės gebėjimus ir gauti informaciją, kaip įstaigų vadovų elgesį ir kompetencijas vertina įstaigos vadovams pavaldūs asmenys, kolegos ir tiesioginis vadovas, kiekvienais metais vertinant įstaigų vadovų kvalifikaciją, įstaigų vadovų atžvilgiu taip pat taikomas ir 360 laipsnių kompetencijų vertinimas.

45. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma ir keičiama suderinus su profesine sąjunga.

46. Darbuotojų prašymai dėl sutartyje numatytų garantijų pateikiami ne vėliau kaip prieš 8 darbo dienas.

V SKYRIUS

MUITINĖS DARBUOTOJŲ DARBO IR POILSIO LAIKAS

47. Darbuotojų darbo ir poilsio laikas ir bendrojo pobūdžio darbo ir poilsio režimo ypatumai nustatomi suderinus su profesine sąjunga.

48. Darbuotojų, kuriems taikoma suminė darbo laiko apskaita, pareigybių sąrašus, jų pakeitimus ir suminės darbo laiko apskaitos laikotarpį tvirtina darbdavys, suderinęs su profesine sąjunga.

49. Darbdavys darbo (pamainų) grafikus tvirtina prieš tai suderinęs su profesinės sąjungos įgaliotu atstovu. Darbo grafikų sudarymo, derinimo ir tvirtinimo tvarka nustatoma įstaigos vadovo įsakymu suderinus su profesine sąjunga.

50. Patvirtinti darbo (pamainų) grafikai gali būti keičiami tik darbuotojo prašymu, arba jiems sutikus.

51. Su patvirtintais darbo (pamainų) grafikais darbuotojai supažindinami ne vėliau kaip prieš 10 kalendorinių dienų iki darbo pradžios.

52. Suminės darbo laiko apskaitos laikotarpiui darbuotojams nustatytas darbo valandų skaičius apskaičiuojamas pagal 5 darbo dienų savaitės režimą.

53. Darbuotojams, vykdančioms nepertraukiamas funkcijas ir dirbantiems pamaininiu režimu, negalintiems palikti darbo vietos ar panaudoti pertraukos pailsėti ir pavalgyti savo nuožiūra, pertrauka pailsėti ir pavalgyti įskaitoma į darbo laiką.

54. Darbuotojams, atliekantiems pareigas lauke, kai aplinkos temperatūra žemesnė kaip $-10\text{ }^{\circ}\text{C}$, arba nešildomose patalpose, kai aplinkos temperatūra žemesnė kaip $4\text{ }^{\circ}\text{C}$, kas valandą suteikiamos 10 minučių papildomos poilsio pertraukos.

55. Darbuotojams, atliekantiems pareigas lauke ar patalpose, kai aplinkos temperatūra aukštesnė nei 25 °C, kas valandą suteikiamos 10 minučių papildomos poilsio pertraukos arba 3 valandomis trumpinama darbo diena.

56. Kasmetinių atostogų grafikai sudaromi iki einamųjų metų kovo 1 d.

57. Už antruosius ir paskesnius darbo metus kasmetinės atostogos suteikiamos bet kuriuo darbo metu laiku pagal kasmetinių atostogų suteikimo eilę darbovietėje. Nesuėjęs šešiams nepertraukiamojo darbo mėnesiams, darbuotojo prašymu kasmetinės atostogos suteikiamos darbuotojams, kurie augina vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų, kurie mokosi pagal priešmokyklinio ugdymo, pradinio ugdymo ar pagrindinio ugdymo programas, jų mokymosi atostogų metu. Darbuotojui, auginančiam vaiką (įvaikį) iki 14 metų arba neįgalų vaiką (įvaikį) iki 18 metų, suteikiamos papildomos 5 darbo dienų kasmetinės atostogos. Šis punktas taikomas darbuotojams, kuriems netaikoma įstatymu nustatyta garantija dėl papildomų 5 darbo dienų kasmetinių atostogų suteikimo vienam auginant vaiką (įvaikį) iki 14 metų arba neįgalų vaiką (įvaikį) iki 18 metų (t. y. VTS 49 straipsnio 2 dalis, VTĮ 42 straipsnio 1 dalis ir DK 138 straipsnio 1 dalis).

58. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, kasmetinių atostogų trukmė ilginama atsižvelgiant į ilgalaikį nepertraukiamą darbo stažą muitinėje: išdirbus 15 metų suteikiama viena papildoma darbo diena kasmetinių atostogų, išdirbus 20 metų suteikiamos 2 papildomos darbo dienos kasmetinių atostogų, už kiekvienus paskesnius metus suteikiama po 2 papildomas darbo dienas kasmetinių atostogų. Šios papildomos kasmetinių atostogų dienos turi būti išnaudojamos per vienerius metus.

59. Darbuotojams, besimokantiems Lietuvos Respublikoje įregistruotose mokymosi įstaigose, pagal šių įstaigų pažymą suteikiamos mokymosi atostogos. Kai studijos susijusios su muitinės veikla ir darbuotojas siekia įgyti aukštąjį universitetinį ar jam prilygintą išsilavinimą, darbuotojui šių atostogų laikotarpiu mokamas nustatytas darbo užmokestis. Kitais atvejais darbuotojui mokymosi atostogų metu mokama ne mažesnė kaip minimali mėnesinė alga. Mokymosi atostogos suteikiamos DK 135 straipsnio 1 dalyje nustatyta tvarka. Kai darbuotojas įgis aukštąjį universitetinį ar jam prilygintą išsilavinimą, už kurį jam buvo suteiktos mokymosi atostogos ir mokymosi atostogų metu jam buvo mokamas nustatytas darbo užmokestis, darbuotojas įsipareigoja vienerius metus dirbti muitinėje.

60. Pareigūno sutikimu nutraukus jo kasmetines atostogas, pareigūnui atlyginamos visos dėl to faktiškai patirtos išlaidos. Išlaidų atlyginimo tvarka nustatoma Muitinės departamento generalinio direktoriaus įsakymu, suderinus su profesine sąjunga.

61. Pirmąją mokslo metų dieną darbuotojui, auginančiam vaiką iki 14 metų, kuris mokosi pagal priešmokyklinio, pradinio ugdymo ar pagrindinio ugdymo programas, suteikiama 1 laisva nuo darbo diena (dirbantiems pagal suminę apskaitą – 8 darbo valandos), mokant vidutinį darbo užmokestį.

62. Darbdavio atsisakymas leisti dirbti ne visą darbo laiką, taip pat vienodų darbo sąlygų nustatymo pažeidimas gali būti sprendžiamas ne teismo tvarka darbdavio sudarytoje tarnybinių ginčų komisijoje.

63. Muitinės postų (toliau – postai) pareigūnams, kurie vyksta iš gyvenamosios vietos į tarnybos vietą daugiau kaip 70 kilometrų (bet ne daugiau kaip 100 kilometrų), darbo laikas sutrumpinamas 8 valandomis per apskaitinį laikotarpį, postų pareigūnams, kurie vyksta iš gyvenamosios vietos į tarnybos vietą daugiau kaip 100 kilometrų (bet ne daugiau kaip 140 kilometrų), darbo laikas sutrumpinamas 12 valandų per apskaitinį laikotarpį, pareigūnams, kurie vyksta iš gyvenamosios vietos į tarnybos vietą daugiau kaip 140 kilometrų, darbo laikas sutrumpinamas 16 valandų per apskaitinį laikotarpį.

64. Darbuotojas turi teisę susipažinti su savo darbo laiko apskaita ir reikalauti neatlygintinai gauti darbo laiko apskaitos žiniaraščio išrašą ir kitus su tuo susijusius dokumentus, išskyrus atvejus, jeigu jie nebuvo pateikti darbuotojui arba jo įstatyminiam atstovui.

65. Darbuotojo viršvalandžiai per metus negali viršyti 180 valandų, išskyrus kai įstatyme numatyta didesnė viršvalandžių norma.

66. Darbo sąlygos darbdavio sprendimu, suderinus su profesine sąjunga, gali būti keičiamos, pasikeitus jas reglamentuojančioms taisyklėms ar ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo atvejais. Apie šių sąlygų pakeitimus darbuotojas turi būti informuotas raštu ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo. Darbdavys sudaro pakankamas sąlygas darbuotojui pasirengti būsimiems pasikeitimams.

67. Šalys įsipareigoja bendradarbiauti rengiant darbuotojams skirtus renginius (minėjimus, šventes, sąskrydžius ir kt.).

68. Šalys gali bendradarbiauti rengiant darbuotojams skirtus renginius (minėjimus, šventes, sąskrydžius ir kt.) ir apmokėti patirtas darbuotojams skirtų renginių organizavimo išlaidas ar jų dalį, iš anksto pateikus šias išlaidas pagrindžiančius dokumentus.

VI SKYRIUS DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

69. Darbdavys įsipareigoja:

69.1. ne vėliau kaip per 2 darbo dienas nuo sužinojimo apie nelaimingą atsitikimą darbe pranešti apie tai profesinei sąjungai;

69.2. įtraukti profesinių sąjungų atstovą į komisijos, tiriančios nelaimingą atsitikimą darbe, sudėtį nario teisėmis.

70. Darbdavys įsipareigoja organizuoti ir apmokėti darbuotojams sezoninį skiepimą nuo gripo ir erkinio encefalito. Pareigybių, kurias užimantys darbuotojai skiepijami darbdavio lėšomis, sąrašas derinimas su profesine sąjunga.

71. Darbdavys privalo sudaryti darbuotojui sąlygas darbo funkcijai atlikti ir suteikti darbuotojui reikalingas darbo priemones ar turtą. Tokiu atveju, kai šalių susitarimu darbuotojas darbo metu naudos savo priemones ar turtą, kuriomis aprūpinti darbuotojus privalo darbdavys, darbdavys moka darbuotojui kompensaciją. Dėl kompensacijos dydžio ir mokėjimo tvarkos susitariama atskiru susitarimu.

72. Muitinės departamento generalinio direktoriaus įsakymu nustatoma tvarka, kuri užtikrina, kad būtų įgyvendinti veiksmai, skirti streso darbe padariniams spręsti (nustatant pirminius, antrinius ir tretinius intervencinius tipus). Pirminis intervencijos tipas yra nukreiptas į priežastis, dėl kurių darbuotojams kyla stresas. Darbdavys darbuotojų streso darbo vietoje vertinimui kiekvienais metais atlieka darbuotojų apklausą skaitmeninėje erdvėje. Antrinis intervencijos tipas nukreiptas į darbuotojus, siekiant padėti jiems susidoroti su patiriamu stresu (informacijos platinimas, darbuotojų mokymas ir kita). Tretinis intervencijos tipas nukreiptas į darbuotojus, kurie dėl patirto streso patiria sveikatos problemų. Atsižvelgus į pirminio intervencijos tipo rezultatus arba jeigu gaunamas skundas, atliekamas struktūrinio padalinio psichologinio klimato tyrimas.

VII SKYRIUS PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS IR JOS NARIŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS

73. Profesinė sąjunga, gindama darbuotojų darbo, profesines, ekonomines ir socialines teises ir interesus, vadovaujasi profesinių sąjungų veiklą reglamentuojančiais įstatymais ir savo įstatais.

74. Darbuotojų atstovai veikia laisvai ir nepriklausomai nuo kitų socialinės partnerystės šalių. Darbdaviui ar kitoms socialinės partnerystės šalims draudžiama daryti įtaką darbuotojų atstovų sprendimams ar kitaip kištis į darbuotojų atstovų veiklą. Darbdaviui, jo teisėtam atstovui ar įgaliotam asmeniui draudžiama nulemti priėmimą į darbą arba siūlyti išlaikyti darbo vietą, reikalaujant, kad darbuotojas nestotų į profesinę sąjungą ar išstotų iš jos.

75. Pranešimas valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai apie darbdavio daromus darbo ar kitų teisės normų pažeidimus ar kreipimasis į darbo ginčus nagrinėjantį organą dėl pažeistų teisių ar interesų gynybos negali būti laikomi veiksmais, pažeidžiančiais darbdavio turtinius ar neturtinius interesus. Darbuotojas negali būti dėl to persekiojamas ir jam negali būti taikomos jo interesus pažeidžiančios priemonės.

76. Profesinės sąjungos atstovams ir jų valdymo organų nariams, profesinės sąjungos teikimu, suteikiamas laikas profsajunginėms pareigoms atlikti (pareigūnams vadovaujantis VTS 61 straipsnio 8 dalimi; karjeros valstybės tarnautojams vadovaujantis VTĮ 17 straipsnio 6 dalimi; darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, vadovaujantis Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 13 straipsniu). Į šį laiką neįskaitomas laikas, būtinas dalyvauti patariamųjų institucijų ir kitų komisijų ar darbo grupių, sudaromų Muitinės departamente ir kitose muitinės įstaigose, posėdžiuose, kai profesinių sąjungų narys juose dalyvauja nario teisėmis. Dalyvavimas minėtų patariamųjų institucijų, komisijų ar darbo grupių posėdžiuose laikomas darbo laiku.

77. Darbdavys, esant galimybei, neatlygintinai suteikia profesinėms sąjungoms laisvas patalpas, kompiuterinę įrangą, spausdinimo, kopijavimo, naudojimosi telefonu, internetu paslaugas, skelbimų lentą, transporto priemonę ir kitas reikalingas priemones profesinės sąjungos veiklai vykdyti.

78. Darbdavys, gavęs rašytinį profesinės sąjungos nario prašymą išskaityti nurodytą profesinės sąjungos nario mokesį, kiekvieną mėnesį iš šiam nariui tą mėnesį apskaičiuoto darbo užmokesčio, privalo užtikrinti, kad būtų atskaitytas nustatyto dydžio profesinės sąjungos nario mokesčiai ir pervestas į darbuotojo prašyme nurodytą profesinės sąjungos sąskaitą banke.

VIII SKYRIUS ŠALIŲ KOMUNIKAVIMAS

79. Šalys susitaria, kad kai šioje sutartyje numatyta pareiga informuoti kitą šalį, šalis informuojama raštu. Jeigu į šalį kreipiamasi raštu, tai ta šalis privalo taip pat atsakyti raštu. Pranešimams raštu prilyginami pranešimai elektroniniu paštu, kai:

79.1. reikia suderinti atstovą, skiriamą į sudaromą darbo grupę ar komisiją;

79.2. reikia informuoti apie komisijų, darbo grupių posėdžius;

79.3. reikia pateikti profesinei sąjungai informaciją, nustatytą šioje sutartyje ar kituose teisės aktuose (tokiu atveju el. paštu gali būti pateikiamas skenuotas dokumentas);

79.4. šalis kviečiama dalyvauti seminaruose, konferencijose, kuriuose bus aptariami esminiai pakeitimai, susiję su darbuotojų darbo, ekonominėms, socialinėms teisėmis ir interesais.

80. Įvykus nelaimingam atsitikimui darbe ar kitais atvejais, kai informacijos pateikimas yra skubus, prieš pateikiant informaciją raštu, reikalinga informacija šaliai gali būti pateikiama telefonu.

81. Jeigu raštu pateikiamas derinti dokumento projektas ir per rašte nurodytą terminą negaunama šalies prieštaravimų, pastabų ar siūlymų ar negaunamas prašymas pratęsti rašte nurodytą terminą, laikoma, kad dokumentas su šalimi suderintas.

82. Šalys įsipareigoja ne vėliau kaip per 5 darbo dienas po šios sutarties pasirašymo protokolu įforminti šalių apsikeitimą adresais ir kitais kontaktais, būtinais šioje sutartyje numatytų pareigų vykdymui. Pasikeitus šalies nurodytiems kontaktams, apie pasikeitimus kitos šios sutarties šalys informuojamos ne vėliau kaip per 3 darbo dienas. Šalių kontaktų pasikeitimai įforminami surašius naują protokolą.

83. Darbdavys intranete skelbia nuorodą į profesinių sąjungų tinklalapius ir profesinių sąjungų pateiktą informacinio pobūdžio informaciją.

IX SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

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

85. Visi šios sutarties pakeitimai ir papildymai galioja, jeigu jie sudaryti raštu, pasirašyti šalių ir įregistruoti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje. Pradėjus derybas dėl naujos sutarties sudarymo ir (ar) atnaujinimo, šalys įsipareigoja jas baigti ne vėliau, negu Lietuvos Respublikos finansų ministerija pradeda rengti atitinkamų metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo projektą.

86. Šios sutarties tekstas ir visa informacija apie jos vykdymą yra skelbiama intranete ir profesinių sąjungų interneto puslapiuose.

87. Įsigaliojus šiai sutarčiai, darbdavys įsipareigoja informuoti darbuotojus apie nuorodą į internetinę sutarties versiją.

88. Profesinė sąjunga įsigaliojus šiai sutarčiai informaciją apie ją ir jos tekstą išplatina visoms kitoms muitinės įstaigose veikiančioms profesinėms sąjungoms.

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

90. Ši sutartis sudaryta trimis vienodą teisinę galią turinčiais egzemplioriais, po vieną kiekvienai iš šalių.

91. Nesutarimai ir ginčai, kylantys tarp šalių, šios sutarties sudarymo ir vykdymo metu, taip pat ginčai, atsiradę keičiant ar pildant šią sutartį, sprendžiami derybų keliu. Ginčų nepavykus išspręsti derybų būdu, jie nagrinėjami teisės aktų nustatyta tvarka.

Muitinės departamento generalinis direktorius

Lietuvos Muitinės darbuotojų profesinių sąjungų
susivienijimo koordinacinės tarybos pirmininkas

Lietuvos valstybės tarnautojų, biudžetinių ir viešųjų
įstaigų darbuotojų profesinės sąjungos pirmininkė



Darius Žvironas

Jūrius Braklys

Irena Petraitiene



LIETUVOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ, BIUDŽETINIŲ IR VIEŠŲJŲ ĮSTAIGŲ DARBUOTOJŲ PROFESINĖS SĄJUNGOS PIRMININKĖ