

**MYKOLO RIOMERIO UNIVERSITETO
EKONOMIKOS IR FINANSŲ VALDYMO FAKULTETO
MUITINĖS VEIKLOS KATEDRA**

**ARTŪRAS GAIKOVAS
MOKESČIŲ ADMINISTRAVIMO PROGRAMA**

**MUITINĖS IR KITŲ PAREIGŪNŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS: PRAKTIKA IR
POKYČIAI (LYGINAMOJI ANALIZĖ)**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas:

lekt. Kęstutis Puidokas

Darbo konsultantas:

doc. dr. Alfonsas Laurinavičius

Vilnius, 2006

**MYKOLAS RIOMERIS UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND FINANCE MANAGEMENT
DEPARTMENT OF CUSTOMS ACTIVITY**

**ARTŪRAS GAIKOVAS
TAXING ADMINISTRATION SYLLABUS**

**THE SOCIAL GUARANTEES OF THE CUSTOMS AND OTHER OFFICERS:
PRACTICE AND CHANGES (COMPARATIVE ANALYSIS).**

Master Thesis

Head of thesis:

Lec. Kęstutis Puidokas

Consultant:

doc. dr. Alfonsas Laurinavičius

Vilnius, 2006

TURINYS

IVADAS	1
1. SOCIALINĖS APSAUGOS SISTEMOS SAMPRATA	4
1.1. Socialinės apsaugos sistemos samprata, struktūra ir jos taikymas.....	4
1.2. Socialinės apsaugos teisiniai pagrindai.....	6
2. MUITINĖS IR KRAŠTO APSAUGOS SISTEMOS PAREIGŪNŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS	7
2.1. Statutai ir statutiniai pareigūnai.....	7
2.2. Statutinių pareigūnų socialinių garantijų samprata.....	10
2.3. Muitinės departamento bei KAS pareigūnų socialinių garantijų reglamentavimo ypatumai.....	11
3. MUITINĖS IR KRAŠTO APSAUGOS SISTEMOS PAREIGŪNŲ SOCIALINIŲ GARANTIJŲ ĮGYVENDINIMO PROBLEMOS	13
3.1. Darbo užmokestis.....	22
3.2. Priedai ir priemokos.....	30
3.3. Kasmetinės atostogos.....	34
3.4. Pareigūnų sveikatos priežiūra ir kompensacijos.....	36
3.5. Pareigūnų išeitinės kompensacijos ir pensijos.....	40
3.6. Kitos išmokos.....	46
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI	51
LITERATŪROS SĄRAŠAS	54
SANTRAUKA	59
SUMMARY	60
PRIEDAI	

IVADAS

Lietuvai atkūrus suverenitetą ir tapus nepriklausoma valstybe, didelį Lietuvos piliečių susidomėjimą ėmė, kelti tarnyba statutinėse organizacijose. Daugelis Lietuvos Respublikos piliečių tuo metu siekė įsidarbinti Vidaus reikalų sistemos (toliau - VRS) įstaigose, Krašto apsaugos sistemoje (toliau - KAS), Muitinės departamente prie Finansų ministerijos ir kitose tarnybose bei departamentuose, kurių veiklą reglamentuoja statutai. Viena iš priežasčių, lėmusių tokį žmonių susidomėjimą tarnyba statutinėse organizacijose – jiems taikomos socialinės garantijos. Socialinių garantijų plėtrą šalyje lemia vykdoma socialinė politika. Todėl iškilo poreikis kurti naują socialinę politiką, kurią formuoti svarbiausias vaidmuo atiteko valstybei. Tam, kad suprastume socialinės politikos esmę, galima išskirti dvi jos kryptis, tendencijas. Vieni mokslininkai socialinę politiką sieja tik su materialinių poreikių tenkinimu. Kiti socialinę politiką sieja su lėšų išskirstymu tarp visuomenės sluoksnių. Abu požiūriai nėra pakankami. Valstybės vykdoma socialinė politika turi sietis su visų valstybėje vykdomų socialinių procesų valdymu, tautos gerovės užtikrinimu, visuomenės socialinės struktūros plėtra, t. y. tikslinga veikla visuomenės socialinės aplinkos plėtrai užtikrinti [48, P. 8].

Vykdoma socialinė politika yra neatsiejama nuo valstybės ekonomikos. Valstybė negali vykdyti pilnavertės socialinės politikos ir taikyti adekvačias socialinės garantijas visiems visuomenės sluoksniams, jei to neleidžia daryti ekonomikos lygis. Tačiau tuo pat metu valstybė yra įpareigojama per visas savo institucijas padėti savo piliečiams susikurti būvį, užtikrinti minimalų materialinį saugumą [47, P. 92]. Remiantis teisingumo koncepcija, bandoma rasti kompromisą ir visuomenės sluoksnių kontekste išskirti tam tikras grupes, kurioms būtų taikomos specialios arba papildomos socialinės garantijos. Įvertinus atliekamų pareigų svarbą, atsakomybę už vykdomą veiklą ir priimamus sprendimus bei riziką, susijusią su tiesioginių pareigų atlikimu, valstybė tradiciškai įsipareigojo skirti didesnę dėmesį statutinių organizacijų pareigūnų socialinei grupei. Valstybė dėjo visas pastangas plėtoti statutinių organizacijų pareigūnų socialinių garantijų teisinę bazę ir stiprinti jų socialinę apsaugą, tai įgyvendinant per taikomas socialinės garantijas.

Įvairiose valstybėse priimta, kad statutinių organizacijų pareigūnai turi teisę į išskirtines socialines garantijas. Tačiau vykdant tokią politiką, kai vienai socialinei grupei taikomos socialinės garantijos žymiai skiriasi nuo kitai socialinei grupei taikomų socialinių garantijų, kyla didelė tikimybė valstybėje atsirasti socialiniams konfliktams. Socialinių konfliktų atsiradimą taip pat lemia vykdomos socialinės politikos ir valstybės ekonomikos lygio neatitikimas. Tam tikriems visuomenės sluoksniuose savaime kyla klausimas: kodėl mums taikomos socialinės garantijos ne tokios geros ir neužtikrina visapusiškos socialinės apsaugos? Kodėl mūsų sąskaita

kitiems socialiniams sluoksniams užtikrinamas didesnis socialinis saugumas? Visuomenės sluoksniuose, kurie yra nepatenkinti valstybėje vykdoma socialinė politika, vyrauja nuomonė, kad galimybė gauti ir pasinaudoti specialiosiomis socialinėmis garantijomis turi valdžios atstovai, valdininkai ir kitų organizacijų darbuotojai, kurie vienaip arba kitaip susiję su valstybės valdymu, taip pat ir statutinių organizacijų pareigūnai. Ši nuostata nėra patvirtinta arba reglamentuota dokumentuose.

Laikui bėgant valdžios požiūris į socialinę politiką keitėsi. Žmonių motyvacija tarnauti statutinėse organizacijose pamažu pradėjo smukti. Tokia tendencija ir atskirų socialinių grupių požiūris į valstybės statutinę tarnybą bei pareigūnų nepasitenkinimas gaunamomis socialinėmis garantijomis skatina nuodugniai nagrinėti statutinių organizacijų pareigūnų socialines garantijas, jų įvairovę, pokyčius, pagrįstumą bei praktiką. Tokiu aspektu ši tema nebuvo nagrinėta nei užsienio, nei mūsų šalies mokslininkų.

Įvertinus Muitinės departamento prie Finansų ministerijos socialinę – ekonominę padėtį ir Muitinės pareigūnų atliekamų paslaugų svarbą valstybei bei už tai jiems suteikiamų socialinių garantijų įvairovę, kyla klausimas: ar ši socialinė grupė nėra „nuskriausta“ palyginus su kitomis giminingomis pagal savo veiklą socialinėmis grupėmis? Į šį klausimą tikslaus atsakymo nėra, nes Lietuvoje nebuvo nagrinėjama Muitinės ir kitų pareigūnų socialinių garantijų skirtumų problema.

Šio mokslinio tiriamojo darbo temos parinkimą lėmė tai, kad autorius dirba valstybės statutinėje tarnyboje. Šiame darbe nagrinėsime muitinės pareigūnų bei Krašto apsaugos sistemos profesinės karo tarnybos karių (toliau – KAS pareigūnų) gaunamas socialines garantijas, jas reglamentuojančią teisinę bazę ir faktorius, atskleidžiančius šių socialinių garantijų skirtumus ir panašumus.

Pagrindine darbo kryptimi laikysime Lietuvos muitinėje (toliau – muitinė) dirbančių pareigūnų socialines garantijas, palyginsime jas su KAS pareigūnų socialinėmis garantijomis.

Temos aktualumą rodo pareigūnų, dirbančių statutinėje organizacijoje, savalaikės informacijos poreikis apie socialines garantijas reglamentuojančius įstatymus ir kitus teisės aktus.

Šios temos praktinis svarbumas yra dar nemažai neišspręstų klausimų (pvz., ne kiekvienas pareigūnas yra susipažinęs, į kokias socialines garantijas jis turi teisę, kaip pareigūnas integruosis į visuomenę išėjęs į pensiją).

Darbo tikslas: išanalizuoti, ar esamos socialinės garantijos pakankamai motyvuoja statutinių organizacijų pareigūnus kelti kvalifikaciją ir tarnauti valstybės statutinėje tarnyboje.

Darbo uždaviniai:

- išanalizuoti socialinės apsaugos sistemos sampratą ir jos struktūrą;
- išanalizuoti socialinių garantijų sampratą;
- analizuoti statutinių tarnybų socialinių garantijų įvairovę;
- atlikti lyginamąją pagrindinių dokumentų, reglamentuojančių muitinės bei KAS pareigūnų socialines garantijas, analizę;
- atlikti sociologinį tyrimą, ar esamos socialinės garantijos teikia pasitenkinimą darbu, ar muitinės pareigūnai jaučiasi lygiaverčiai kitų socialinių grupių pareigūnų atžvilgiu;
- palyginti muitinės ir KAS pareigūnų socialines garantijas remiantis teisine baze;
- pateikti išvadas dėl muitinės pareigūnų socialinių garantijų tobulinimo.

Darbo objektas: statutinių organizacijų pareigūnų socialinių garantijų praktikos bei teisinės bazės analizė.

Darbo dalykas: Pareigūnų socialinės garantijos statutinėse organizacijose.

Hipotezė: Nepilnaverčiai vertinama muitinės pareigūnų atliekamų paslaugų svarba valstybei ir visuomenei, o tai lemia kitokią šios socialinės grupės padėtį, palyginus su kitomis giminingomis pagal darbo pobūdį socialinėmis grupėmis.

1. SOCIALINĖS APSAUGOS SISTEMOS SAMPRATA

1.1. Socialinės apsaugos sistemos samprata, struktūra ir jos taikymas

Socialinės apsaugos evoliucija pasaulio istorijoje turi gilią šaknį. Jos ištakos siejamos su XIX a. pabaiga, kai po pramoninio perversmo Vokietijoje buvo priimti teisės aktai – Bismarko įstatymai (įstatymas dėl ligos draudimo, įstatymas dėl gamybinių traumų draudimo ir įstatymas dėl senatvės ir invalidumo draudimo). Remiantis tuo, galima teigti, kad socialinės apsaugos sistema buvo sukurta Vokietijoje ir paskleista po visą pasaulį.

Pasaulyje socialinės apsaugos sąvoka interpretuojama įvairiai. Kai kurių šalių vykdoma politika skiria ypatingą dėmesį žmonių socialinei apsaugai. Šalių teisinė sistema sudaryta taip, kad socialinės apsaugos sąvoką apibrėžia įstatymai arba kiti teisės aktai bei valstybės susitarimai, kurie priklauso socialinės apsaugos sričiai. Apibrėžti socialinės apsaugos sąvoką yra gana sudėtinga – kiekvienoje šalyje jos apibrėžimas gali būti skirtingas. Yra autorių, kurie socialinę apsaugą apibrėžia kaip piniginių ir natūrinių pašalpų bei paslaugų teikimą tam tikroms gyventojų grupėms. A. Guogis socialinės apsaugos sąvoką sujungia į sistemą, kurią įvardija kaip valstybės nustatytų socialinių ekonominių priemonių visumą, teikiančią gyvenimui reikalingų lėšų ir paslaugų šalies gyventojams, kurie negali dėl įstatymų numatytų priežasčių apsirūpinti iš darbo ar kitokių pajamų arba negali pakankamai aprūpinti [35, P. 6].

Platesnis socialinės apsaugos apibūdinimas pateikiamas TDO pranešime „Kelyje į XXI amžių. Socialinės apsaugos raida“ („*Into the 21st Century: The Development of Social Security*“). Čia socialinė apsauga greičiau traktuojama kaip atsakas į pagalbos šauksmą, o ne kaip sudėtingas mechanizmas, teikiantis tokią pagalbą [42, P. 12].

Socialinės apsaugos sistemos klasifikuojamos pagal klasikinį skirstymą į Bismarko ir Beveridžo (pavadinimai kilę iš sistemų sukūrėjų vardų). Tačiau taip klasifikuojant atsižvelgiama tik į socialinio draudimo elementus.

Pagal Bismarko sistemą socialinis draudimas skirtas tik dirbantiems, būtent samdomiems darbuotojams. Ši sistema apima išmokas, kurių dydis, o dažnai ir mokėjimo trukmė, priklauso nuo darbo stažo ir nuo pajamų dydžio, gauto iki socialinės rizikos atsiradimo. Socialinio draudimo schemas yra finansuojamos iš darbuotojų ir jų darbdavių įmokų.

Beveridžo sistemos socialinio draudimo schemų tikslas – aprėpti visus gyventojus. Pašalpos yra tam tikro nustatyto dydžio ir finansuojamos per mokesčių sistemą [42, P. 18].

Keičiantis valstybių vykdomos politikos srovėms, vykstant gamybos procesų plėtrai bei ekonomikos augimui, pastaraisiais dešimtmečiais požiūris į socialinės apsaugos sistemas pasikeitė. Prasidėjo prieš tai gyvavusių Bismarko ir Beveridžo socialinės apsaugos

sistemų transformacija, kuri lėmė naujo požiūrio į socialinę politiką atsiradimą. Šis požiūris būdingas Skandinavijos šalims, pasižyminčioms itin stipriu valstybės kišimusi į darbo rinką. Norvegija, Švedija ir Danija daugiausia dėmesio kreipia į profilaktines ir tokias priemones, kuriomis į darbo rinką galėtų patekti labiau socialiai pažeidžiamų gyventojų dalis [35, P. 12].

Lietuvos socialinės politikos bei socialinės apsaugos sistemos formavimasis prasidėjo atkūrus Nepriklausomybę ir vyko veikiant nepalankiomis transformacijos iš totalitarinio socializmo į rinkos ekonomiką ir demokratiją sąlygomis. Jis buvo vykdomas dviem kryptimis: socialinės apsaugos formavimo ir sėkmingo įgyvendinimo bei darbo politikos formavimo. Tuo metu socialinės apsaugos sistemą sudarė dvi pagrindinės dalys: socialinio draudimo ir socialinės paramos. Socialinis draudimas – socialinės apsaugos sistemos dalis, finansuojama specialiomis įmokomis, ir mokanti su tomis įmokomis susijusias išmokas. Socialinė parama – socialinės apsaugos sistemos dalis, taikant šalies gyventojams pinigine ir nepiniginę paramą, įskaitant socialines paslaugas [33, P. 17]. Galima teigti, kad socialinis draudimas yra viena iš pajamų perskirstymo forma, kuri psichologiniu požiūriu teigiamai veikia visuomenę. Žmogus moka valstybines socialinio draudimo įmokas ir žino, kad už tai ateityje, kai jis bus nepajėgus apsirūpinti, valstybė pasirūpins juo teikdama išmokas. Socialinis draudimas sudarė didžiąją dalį valstybinės socialinės apsaugos. Apie 80 proc. visų socialinės apsaugos išlaidų buvo skiriama socialiniam draudimui [33, P. 19]. Vykstant reformai buvo sukurtas naujas socialinės apsaugos sistemos modelis, kurio laikomasi iki dabar (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. Socialinės apsaugos sistema [33, P. 18]

Socialinė apsauga			Specialios socialinės teisės
Socialinis draudimas	Socialinė parama		
	Piniginė socialinė parama	Socialinės paslaugos	
Pensijų draudimas	Šalpos (socialinė) pensija	Socialinės globos įstaigos	Prezidento pensija
Ligos ir motinystės draudimas	Šeimos pašalpos	Senelių, invalidų, našlaičių globos namai	Lietuvos Respublikos I ir II laipsnio pensijos
Sveikatos draudimas	Laidojimo pašalpa	Dienos centrai	Nukentėjusių asmenų pensijos
Nedarbo draudimas	Socialinė pašalpa	Nakvynės namai	Pareigūnų ir karių pensijos
Draudimas nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų	Šildymo išlaidų kompensacijos	Pagalba namuose	Mokslininkų pensijos
	Kitos kompensacijos (transporto, ryšių ir kt.)	Slauga namuose	Teisėjų pensijos
			Artistų renta

Kuriant nepriklausomos Lietuvos socialinės apsaugos sistemą reikėjo pertvarkyti paveldėtą tarybinių laikų socialines apsaugos sistemą ir sukurti savarankišką ir nepriklausomą nuo valstybės biudžeto funkcionuojančią sistemą. 1990-1991 metais buvo priimami teisės aktai, kuriamos pagrindinės vykdomosios institucijos, kurios turėjo šalyje organizuoti socialinį draudimą, valdyti lėšas bei rūpintis socialinės politikos įgyvendinimu. Taip buvo sukurta Vyriausioji valstybinio socialinio draudimo valdyba, kuri imta vadinti „Sodra“ (žodžių *socialinis draudimas* trumpinys). Ji pradėjo valdyti atskiras nuo valstybės biudžeto socialinio draudimo lėšas, o tai reiškė, kad socialinio draudimo biudžeto lėšos buvo naudojamos tik Valstybinio socialinio draudimo įstatyme numatytoms išmokoms mokėti.

Nors Lietuva reformuojant socialines apsaugos sistemą stengėsi atsikratyti socialinės politikos modelio, kuris buvo likęs nuo sovietinių laikų, tačiau tai ne visiškai pavyko įgyvendinti. Šiuolaikinis Lietuvos socialinės politikos modelis bendrąja prasme atitinka Rytų Europos modelį: valstybėje funkcionuoja atskiri nuo bendro valstybės biudžeto privalomieji valstybiniai socialinio draudimo fondai, surenkantys įmokas ir iškart išmokantys išmokas, kurios nepatenkina net minimalių poreikių. Palyginus su Vakarų Europos valstybėmis, kuriose taikomas socialinis – demokratinis gerovės modelis, Lietuvoje yra mažas vidutinių senatvės pensijų rodiklis, didinama privati ir bažnytinė labdara, lėtai vystosi nevyriausybinės organizacijos, hierarchiškai veikia korporatyviosios gerovės institucijos. Lietuvai integravusis į Europos Sąjungą, tai nėra teigiamas veiksnys. Todėl vykdant reformą reikia stengtis galutinai pašalinti sovietinės socialinės politikos modelio liekanas, nuolat tobulinti socialines apsaugos sistemą, pereinant prie socialinės – demokratinės gerovės valstybėje.

1.2 Socialinės apsaugos sistemos teisiniai pagrindai

Kiekvienos demokratinės valstybės pagrindinis įstatymas yra Konstitucija. Ji įtvirtina piliečių laisves ir teises bei nustato valdžios šakų tarpusavio santykius ir ryšius. Pati *konstitucijos* sąvoka yra kilusi iš lotynų kalbos (lot. *constitutio* – nustatymas). Konstitucija turi aukščiausią teisinę galią nustatant šalies politinės, teisinės ir ekonominės sistemos pagrindus. Greta šių valdymo sistemų nustatymų dar vienas esminis Konstitucijos elementas yra žmogaus ir piliečio teisių garantija, taip pat apimanti ir socialinių teisių taikymą piliečiams. Konstitucijos santykis su socialine apsauga gali būti įvairus. Jis gali būti labai glaudus, tuomet Konstitucijos nuostatose valstybė vadinama socialine valstybe. Priešingas santykis tik patvirtina socialinės apsaugos, socialinio draudimo ar socialinės paramos sistemų egzistavimą. Konstitucijoje gali būti straipsnių, kurie nusako pagrindines socialines teises ar numato įgaliojimų paskirstymą socialinės apsaugos srityje. Bet kurios šalies Konstitucijoje, tiesiogiai ar netiesiogiai, turi būti

nurodoma, ar visi socialinės apsaugos įstatymai priimami Parlamente, ar tam tikra kompetencija perduodama vykdomajai valdžiai arba nepriklausomoms institucijoms.

Formuojant socialinės apsaugos sistemą, visose šalyse įstatymų leidžiamoji valdžia vaidina pagrindinį vaidmenį. Kai kuriose šalyse socialinės apsaugos (tam tikrų jos aspektų) reguliavimas pagal Konstituciją yra aiškiai apibrėžtas įstatymų, o tai reiškia, kad tik įstatymai gali ją reguliuoti ir kad ši kompetencija negali būti deleguojama kam nors kitam. Kitų šalių Konstitucijose išskiriami socialinės apsaugos principai, esantys išimtinė Parlamento kompetencija, ir socialinės apsaugos įstatymai – išimtinė Vyriausybės kompetencija [42, P. 21].

Lietuvoje pagal Lietuvos Respublikos Konstitucijos 67 straipsnį Lietuvos Respublikos Seimas vykdo įstatymų leidžiamąjį organo funkcijas, o Vyriausybė Seimui gali teikti tik pasiūlymus. Pagrindinis įstatymas, kuriuo remiasi socialinės apsaugos sistema bei formuojama valstybės socialinė politika, yra socialinių paslaugų įstatymas. Įstatymas apibrėžia socialinių paslaugų sampratą, tikslus ir rūšis, reglamentuoja socialinių paslaugų valdymą, skyrimą ir teikimą, socialinės globos įstaigų licencijavimą, finansavimą, mokėjimą už socialines paslaugas bei ginčų, susijusių su socialinėmis paslaugomis, nagrinėjimą. Tačiau reikia nepamiršti, kad yra kitų įstatymų ir tarptautinių susitarimų, kurie reglamentuoja socialines apsaugos sistemą ne tik bendroju aspektu, bet ir jos atskiras dalis, nustato socialinio draudimo ir socialinės paramos kompetencijas, apibrėžia socialinės apsaugos sistemos finansavimo šaltinius, pensijas ir kitas pinigines ir nepinigas išmokas bei pašalpas.

Reikia paminėti, kad nacionaliniai teisiniai dokumentai ir tarptautinės teisės sutartys tampa vis svarbesni socialinės apsaugos turiniui. Tai ypač priklauso nuo to, kaip šalies vidaus įstatymai atitinka tarptautinės ir nacionalinės teisės nuostatas ir kiek tiesiogiai jos gali būti taikomos šiame kontekste.

2. MUITINĖS DEPARTAMENTO IR KRAŠTO APSAUGOS SISITEMOS PAREIGŪNŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS

2.1. Statutai ir statutiniai pareigūnai

Statuto sąvoka lietuvių kalbos žodyne nėra naujadaras. Pirmiausia jis mus veda į ankstyvosios Lietuvos valstybės istoriją ir primena reikšmingiausias teisės bei kultūros paminklus – Lietuvos Statutus. Statutas reiškia pagrindinį Lietuvos įstatymų sąvadą ir kartu savotišką žemvaldžių luomo Konstituciją, užfiksavusią visas jų laisves, teises ir pareigas. Visame pasaulyje nuo seniai *Statuto* sąvoka yra vartojama kaip teisinė kategorija. Ir istoriniu požiūriu, ir šių dienų praktikoje statutų reikšmė skiriasi, priklauso nuo jų įprasminimo šalies

teisės aktuose [39, P. 101]. Istorija byloja, kad jau XI a. Italijoje atsirado miestų statutai, kurie reguliavo miesto vidaus tvarką. Vėliau buvo kuriami organizacijų arba tam tikrų įstaigų statutai. Nagrinėjant statutų atsiradimo ir vystymosi istoriją matyti, kaip kito Statuto reikšmė ir paskirtis.

Po valstybės Nepriklausomybės atkūrimo statutai plačiai pradėti naudoti tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuje. Remiantis tuo, statusus galima suskirstyti į dvi rūšis: valstybinės bei vietinės reikšmės. Statutai, kurie nustato valstybės valdymo sistemų, įstaigų bei organizacijų teisinę bazę, laikomi valstybinės reikšmės, o statutai, kurie nustato privačios įmonės, skyriaus arba cecho teisinę bazę ir reguliuoja vidaus tvarką, priskiriami vietinės reikšmės rūšiai. Plačiau panagrinėsime statusus, kurie reglamentuoja valstybės valdymą bei pareigūnų, kurie statutinėje organizacijoje įgyvendina valstybės valdymą, veiklą.

Valstybės valdymą ir administravimą vykdo žmonės, einantys tam tikras pareigas valstybės tarnyboje. Pareigos, kurias užima dirbantieji valstybės tarnybos sektoriuje, yra valstybės organizacijos, valstybės tarnybos kertinis akmuo. Valstybės tarnautojo sąvoka apibrėžia užimantį tam tikras pareigas valstybės tarnautoją, kuris turi įgaliojimų valstybės valdyme. Žmogus, einantis pareigas valstybės tarnyboje, savo veikloje privalo vadovautis viešaisiais ir profesionaliais interesais, turi tarnauti visuomenei.

Visuomenėje vyrauja nuomonė, kad žmonės eina pareigas valstybės tarnyboje tik dėl materialinių motyvų. Tokia visuomenės narių nuomonė nėra teisinga ir kelia prielaidą, kad jie netinkamai supranta valstybės tarnybos pareigų sąvoką. Pareigos valstybės tarnyboje – tai ne pajamų šaltinis, kuris daro įtaką, užimančio tas pareigas žmogaus, materialinės būklės augimui. Valstybės garantuojamas materialinės aprūpinimas savo tarnautojams yra einamų pareigų pasekmė, o ne jų tikslas [53, P. 105].

Valstybės tarnybos sampratą, tarnautojų, pareigūnų statusą ir kitus šio socialinio reiškinio požymius iš esmės įtvirtina šalies įstatymai, kiti teisės aktai. Kalbėdami apie valstybę, jos valdymą, paprastai turime galvoje tam tikrų valstybės ar savivaldybių institucijų ir jų pareigūnų visumą. Panagrinėkime *valstybės tarnybos pareigūnų pareigų* bei *statutinių valstybės tarnautojų* sąvokas.

Teisiniu požiūriu *pareigų* sąvoka vartojama apibrėžiant valstybės tarnybos pareigų nustatymo statusą ir tvarką. Atsirandant valstybiniams ir tarnybiniams teisės santykiams, atsiranda ir pareiginiai santykiai tarp viešojo valdymo subjektų ir valstybės tarnautojo. Taigi valstybės tarnautojo teisinė padėtis suprantama dviem aspektais: pareigos statutiniame teisiniame kontekste ir pareigos konkrečiame funkciniam kontekste. Pirmuoju atveju tarnautojas gauna tam tikras teises į darbo užmokestį, į užimamų pareigų funkcijų apibrėžiamą teisę gauti atitinkamą laipsnį. Antruoju atveju pareigos – tai konkretus suvokimas, kuris apibrėžia valstybės tarnautojo specifinius tikslus užimant pareigas.

Statutinis valstybės tarnautojas – valstybės tarnautojas, kurio tarnybą reglamentuoja įstatymo patvirtintas Statutas arba Diplomatinių tarnybos įstatymas, nustatantys specialias priėmimo į valstybės tarnybą, tarnybos atlikimo, atsakomybės ir kitas su tarnybos ypatumais susijusias sąlygas, ir turintis viešojo administravimo įgaliojimus jam nepavaldžių asmenų atžvilgiu [6, 2 str.]. Galima teigti, kad statutiniai pareigūnai yra valstybės tarnautojai, kurie priimti į pareigas neterminuotam laikotarpiui ir turintys galimybę įgyvendinti savo teisę į karjerą valstybės tarnyboje. Statutiniams valstybės tarnautojams Valstybės tarnybos įstatymas taikomas tiek, kiek jų statuso nereglamentuoja statutai. Taigi statutinės tarnybos pareigūnas yra Lietuvos Respublikos pilietis, priimtas statutiniu valstybės tarnautoju į tarnybą ir turintis viešojo administravimo įgaliojimus nepavaldiems asmenims. Statutinės tarnybos skirtos įgyvendinti valstybės jėgos funkciją. Joms tenka naudotis suteiktais specialiais įgaliojimais, kita vertus, jos yra valstybės valdymo (administravimo) pasiektos kokybės rodiklis. Šios ir kitos aplinkybės suponuoja būtinybę vidaus administravimą reglamentuoti atitinkamų tarnybų statutais. Peršasi išvada, kad teisės mokslas turi analizuoti statutinių įstaigų reglamentavimo ypatumus, nes jų veikla turi būti norminama gana detalai, tačiau nenusižengiant demokratijos ir kitiems civilizuoto bendravimo principams [39, P. 66].

Analizuojant statutinės valstybės tarnybos teisinę bazę, pastebima daugybė požymių, kurie išskiria šią tarnybą. Jai būdingi tokie požymiai: žmonių gyvybių ir sveikatos apsauga, viešosios tvarkos ir žmonių saugos užtikrinimas, žmonių teisių ir viešųjų interesų užtikrinimas, materialinių vertybių apsauga, ypatingos tvarkos ir disciplinos laikymasis, tarnautojams sudarytos specialios sąlygos tobulinti įgūdžius, kelti kvalifikaciją bei gauti atitinkamus tarnybos laipsnius. Vienas iš ypatingų statutinės tarnybos bruožų yra depolitizacija. Muitinės pareigūnų Statutas draudžia darbo metu dalyvauti politinėje veikloje, KAS pareigūnams draudžia narystę politinėje partijoje ar organizacijoje, aktyvų dalyvavimą politinių partijų ir politinių organizacijų surengtuose susirinkimuose, reikšti politinius pareiškimus, straipsnius ar kalbas, kuriuose viešai reiškiamas nesutikimas su demokratiškai išrinkto valstybės valdžios paskelbta ir vykdoma politika. Taip grindžiamas tarnavimas visuomenei.

Dažniausia, statutiniais valstybės tarnautojais gali tapti tik pilnamečiai, sulaukę 18 metų pretendentai, tačiau yra eilė statutinių organizacijų, kaip Muitinės departamentas, kur pretendentai į statutinę valstybės tarnybą turi būti ne jaunesni kaip 21 metų. Statutinių valstybės tarnautojų veiklą reglamentuoja tik šiai tarnybai taikomi teisės aktai, kurie užtikrina teises, pareigas, atsakomybę, socialines garantijas. Jiems įvykdžius pažeidimą, taikoma atskira tvarka traukiant atsakomybėn. Būtent dėl šių išskirtinių sąlygų ir pobūdžio visuomenė kreipia ypatingą dėmesį į statutinius valstybės tarnautojus bei jų vykdomą veiklą. Tačiau dažniausiai statutiniai pareigūnai nesuvokiami kaip visaverčiai piliečiai visuomenėje. Statutinės, arba vadinamosios

jėgos, specialiosios, valstybės įstaigos ir jų pareigūnai, turintys pareigą užtikrinti kitų saugų gyvenimą, patys dažnai yra menkai ar visai įstatymo neginami [39, P. 13].

2.2. Statutinių pareigūnų socialinių garantijų samprata

Lietuvoje skiriamas vis didesnis dėmesys žmogaus socialinės saugos teisėms bei jų įgyvendinimo priemonėms. Šių priemonių įvairovė leidžia nagrinėti socialinių garantijų sampratą įvairiais aspektais. Plačiai kalbama apie socialines garantijas, reiškiamas pasitenkinimas arba nepasitenkinimas jomis. Visi žino, kad dirbant turi būti suteiktos deramos socialinės garantijos, kurios užtikrina asmens materialinės būklės augimą ir jo kaip asmenybės tinkamą padėtį visuomenėje, esant blogoms socialinėms garantijoms žmogaus gyvenimas tampa egzistencija. Ką reiškia *socialinės garantijos sąvoka*?

Pats terminas *garantija* kilęs iš prancūzų kalbos (pranc. *garantie* – užtikrinimas, aprūpinimas). Socialinės garantijos bendraja prasme yra priemonių visuma, kuri padeda žmogui įgyvendinti Konstitucijoje reglamentuotas demokratines teises ir laisves [51, P. 10]. *Socialinių garantijų sąvoka* labai plati. Daugelis įvairių šalių mokslininkų bandė formuluoti *socialinių garantijų sąvoką*, todėl šiuo metu nėra vienos griežtos nuostatos, kuri šią sąvoką apibrėžtų.

Teisinėje literatūroje socialinės garantijos apibrėžiamos kaip priemonės, būdai ir sąlygos, visuomenėje užtikrinantys žmogaus demokratinių teisių ir laisvių įgyvendinimą [49, P. 4]. Rusų mokslininkas A. E. Kozlov socialines garantijas įvardija kaip nuolat augančius minimalų gyvenimo minimumą bei minimalią mėnesinę algą, taip pat neatsiejamas materialines išmokas dirbantiems visuomenės nariams tuo atveju, kai jie praranda darbo vietą, suserga ar susižaloja [48, P. 89]. Teisės teorijos mokslininkas J. N. Starilov teigia, kad socialinės garantijos yra kaip skatinimo priemonė valstybės tarnautojui tam, kad valstybės tarnautojas kokybiškai ir nepriekaištingai vykdytų savo pareigas bei realizuotų jam suteiktas teises [53, P. 344]. Savo socialinio darbo žodyne rusų mokslininkė E. I. Cholostova socialines garantijas apibūdina kaip socialinių – ekonominių priemonių sistemą, užtikrinančią visuomenės narių bei atskirų socialinių grupių gyvenimo sąlygas, interesų realizavimą bei ryšių ir santykių funkcionavimą bendrai. Pagrindinėmis socialinėmis garantijomis ji laiko teisę pasirinkti profesiją, darbą bei ekonominės veiklos formas, teisę gauti bendrą bei profesinį išsilavinimą, žmogaus darbo potencialo realizavimą, galimybę gauti atlygį priklausomai nuo kiekio ir darbo kokybės, ir kad tas atlygis būtų tolygus normuotų paslaugų ir prekių vertei. Socialinių garantijų įgyvendinimas vartojimo sferoje užtikrinant ir palaikant žmogui minimalų gyvenimo lygį, reiškia minimalių būsto, sveikatos apsaugos, išsilavinimo, pajamų poreikių patenkinimą. Socialinių – ekonominių normų sistema, kuri nustatanti žemiausią minimalios gyvenimo gerovės lygį, kuriama tam, kad būtų

patenkinti individualūs ir visuomeniniai poreikiai. Šiai sistemai priklauso minimali mėnesinė alga, pensijos, stipendijos, išlaidos bendrajam ir ikimokykliniam vaikų lavinimui, aprūpinimo būstu normos, sveikatos apsaugos ir išsilavinimo gavimo išlaidos, prekės ir paslaugos, užtikrinančios gyvybiškai svarbius poreikius. Piliečiams garantuojamas minimalus poreikių patenkinimo lygis turi būti susijęs su pasiektais vidutiniais gyvenimo standartais [62, P. 51]. Anot E. I. Cholostovos, socialinių garantijų realizavimas priklauso nuo vartojimo prekių ir socialinių paslaugų, kurias valstybė teikia piliečiams už visuomenės lėšas arba mainais už uždirbtus išteklius, kokybės ir kiekybės.

Socialines garantijas galima suskirstyti į dvi grupes: bendrąsias ir papildomas arba išskirtines socialines garantijas. Bendros socialinės garantijos yra prieinamos visiems demokratinės valstybės piliečiams. Bendros socialinės garantijos išreiškiamos teisėmis, kurias reglamentuoja Lietuvos Respublikos Konstitucija. Papildomos arba išskirtinės socialinės garantijos taikomos tik tam tikriems valstybės piliečiams, priklausomai nuo jų padėties visuomenėje, amžiaus, politinio statuso ir darbo pobūdžio. Socialines garantijas, kurios yra taikomos statutiniams pareigūnams, galime skirti papildomoms arba išskirtinėms socialinėms garantijoms, o statutinius pareigūnus – visuomenės sluoksniui, kuris užima tam tikrą vietą valstybės struktūroje ir turi tam tikrą įtaką valstybės valdymui ir administravimui.

2.3. Muitinės departamento bei KAS pareigūnų socialinių garantijų reglamentavimo ypatumai

Pradėdami kalbėti apie teisės aktus, kurie reglamentuoja muitinės ir KAS pareigūnų socialines garantijas, išnagrinėkime sąvoką *pareigūnas*. Valstybės tarnautojai, atliekantys viešojo administravimo veiklą, vadinami pareigūnais. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu, valstybės tarnautojas – tai fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje ir atliekantis viešojo administravimo veiklą valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, įgyvendinant tam tikros valstybės valdymo srities politiką, užtikrina jos įgyvendinimo koordinavimą, koordinuojant tam tikros valstybės valdymo srities įstaigų veiklą, valdo, paskirsto finansinius išteklius ir kontroliuoja jų panaudojimą, atlieka auditą, priima ir įgyvendina teisės aktus, valstybės ir savivaldybių institucijų ar įstaigų sprendimus viešojo administravimo srityje, rengia ar koordinuoja teisės aktų, sutarčių ar programų projektus ir teikia dėl jų išvadas, valdo personalą arba turi viešojo administravimo įgaliojimus nepavaldžių asmenų atžvilgiu [6, 2 str.].

Valstybės tarnautojų pareigybės skirstomos į karjeros, politinio (asmeninio) pasitikėjimo, įstaigų vadovų, statutinių. Muitinės bei KAS pareigūnai yra statutiniai valstybės tarnautojai, nes savo veikloje vadovaujami statutais. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos

įstatymas *statutinių valstybės tarnautojų* sąvoką apibrėžia kaip valstybės tarnautoją, kurio tarnybą reglamentuoja įstatymo patvirtintas statusas arba Diplomatinės tarnybos įstatymas, nustatantys specialias priėmimo į valstybės tarnybą, tarnybos atlikimo, atsakomybės ir kitas su tarnybos ypatumais susijusias sąlygas, ir turintis viešojo administravimo įgaliojimus jam nepavaldžių asmenų atžvilgiu [6, 2 str.].

Muitinės pareigūnai vadovaujasi Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu bei Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statutu (toliau - Statutas). Statutas nustato muitinės pareigūnų priėmimo į tarnybą Lietuvos Respublikos muitinėje ir atleidimo iš jos tvarką, muitinės pareigūnų perkėlimą į kitas pareigas, tarnybinės veiklos vertinimą, skatinimą, atsakomybę, socialines garantijas, kitus jų statuso ypatumus [8, 1 str.]. Visi kiti teisės aktai Muitinės pareigūnams taikomi tiek, kiek jų statuso nereglamentuoja šis Statutas. Pagal Statuto 2 str. 1 d. Muitinės pareigūnas – tai statutinis valstybės tarnautojas, tarnaujantis muitinėje ir pagal pareigas turintis viešojo arba vidaus administravimo įgaliojimus pavaldiems ar nepavaldiems asmenims [8, 2 str.].

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo taikyme yra išimčių, kurias reglamentuoja šio įstatymo 4 str. 5 d. Ji teigia, kad Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas nėra taikomas kai kurių valstybės institucijų tarnautojams, tarp kurių yra ir KAS profesinės karo tarnybos kariai. Savo veikloje jie vadovaujasi kitu įstatymu – Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymu (toliau – KASOKTĮ). Šis įstatymas nustato KAS organizavimo, valdymo ir kontrolės pagrindus, karo tarnybos atlikimo ir karių aprūpinimo tvarką, taip pat civilių tarnybos krašto apsaugos sistemoje ypatumus [4, 1 str.]. Pagal KASOKTĮ 2 str. 13 d. profesinė karo tarnyba – Lietuvos Respublikos piliečio pagal profesinės karo tarnybos sutartį savanoriškai įsipareigota ir teisės aktų nustatytais sąlygomis bei tvarka atliekama nuolatinė karo tarnyba kariuomenėje ar kitose KAS institucijose, taip pat šio įstatymo nustatytais atvejais kitose valstybės, užsienio valstybių ar tarptautinėse institucijose [4, 2 str.]. Išsinagrinėję profesinės karo tarnybos apibrėžimą bei Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo statutinio valstybės tarnautojo sąvoką, galime teigti, kad profesinės karo tarnybos kariai yra statutiniai valstybės tarnautojai, kurie atlieka nuolatinę karo tarnybą kariuomenėje ar kitose KAS institucijose pagal profesinės karo tarnybos sutartį.

Nagrinėdami *pareigūno* sąvoką, apžvelgėme pagrindinius teisės aktus, kurie reglamentuoja muitinės bei KAS pareigūnų veiklą, darbo apmokėjimo bei socialinių garantijų teikimo tvarką. Išsiaiškinome, kad tarnybinių atlyginimų dydžius muitinės pareigūnams reglamentuoja Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, o KAS pareigūnams – atskiras Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas. Toliau darbe apžvelgsime kiekvieną socialinių garantijų rūšį atskirai, kuo ji būdinga vienai ar kitai tarnybai. Apžvelgdami socialinių

garantijų rūšis remsimės teisės baze, kuri reglamentuoja tarnybų socialinių garantijų rūšis bei pačių pareigūnų nuomone, kurią sužinojome atlikę anoniminę apklausą.

3. MUITINĖS DEPARTAMENTO IR KRAŠTO APSAUGOS SISTEMOS PAREIGŪNŲ SOCIALINIŲ GARANTIJŲ ĮGYVENDINIMO PROBLEMAS

Mokslinių tyrimų metodikoje skiriami teorinis ir empirinis mokslinio pažinimo lygmenys. Teorija visapusiškai atskleidžia esminius, dėsningus tiriamojo objekto ryšius, remdamasi įvairiais mokslinio pažinimo būdais: empirinių duomenų apibendrinimu, dėsniais, kvalifikacija, tipologija, mąstymo operacijomis ir kt. Siauresne prasme teorija yra moksliskai pagrįstas tikrovės aiškinimas.

Empiriniai tyrimai – socialinių faktų, įvykių, būdingai pasireiškiančių tiriamuosiuose reiškiniuose, objektuose, procesuose, nustatymas ir apibendrinimas tiesioginiu arba tarpiniu jų registravimu. Empirinio tyrimo analizės objektas yra veiksmai, veikla, poelgiai, žmonių ir socialinių bendrijų elgesys, konkretūs žmonių veiklos produktai (materialiniai ir dvasiniai), taip pat socialinių realiųjų ir faktų atspindys individų sąmonėje (nuomonės, pažiūros, vertinimai, sprendimai).

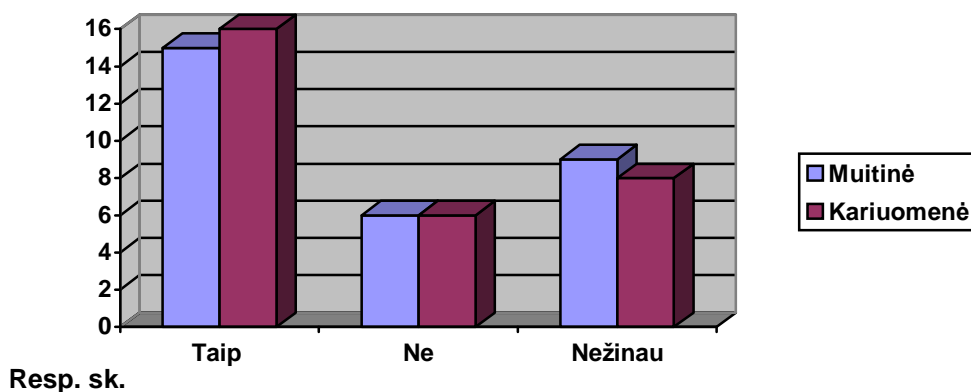
Teorinis ir empirinis pažinimo lygmuo skiriasi savo dalyku, priemonėmis ir tyrimo metodais. Atliekant šį pareigūnų socialinių garantijų tyrimą buvo naudojamas vienas iš empirinių mokslinio pažinimo lygmens metodų – anketinis metodas [44, P. 369]. Remiantis socialinių mokslų tyrimų metodologija, buvo parengta anketa.

2006 m. rugsėjo mėnesį pagal parengtą anketą buvo atliktas anoniminis pareigūnų nuomonės tyrimas dėl jiems taikomų socialinių garantijų darbovietėje. Tyrime dalyvavo 30 Muitinės departamento Vilniaus krovinių postų „Savanoriai“ ir „Kirtimai“ (toliau – muitinė) pareigūnų ir 30 krašto apsaugos sistemos Karaliaus Mindaugo motorizuotojo pėstininkų bataliono (toliau – kariuomenė) pareigūnų. Anketa skirta ištirti pareigūnų nuomonę apie jiems taikomas socialinės garantijas ir problemas, su kuriomis jie susiduria. Minėtą anketą sudaro 25 klausimai. Keturi anketos klausimai skirti išsiaiškinti socialinius – demografinius duomenis apie respondentus, jų amžių, išsilavinimą, šeimyninę padėtį ir tarnybos stažą. Likusieji klausimai tiesiogiai susiję su tiriamąja problema. Anketoje buvo pateikti 9 uždarieji, 8 kombinuoteji ir 4 atvirieji klausimai. Tyrimo rezultatai buvo apdoroti statistiškai ir pavaizduoti grafikuose. Pagal pobūdį, remiantis tyrimo metodologija ir praktikų nuomone tyrimas yra patikimas, kadangi tyrime dalyvavo ne mažiau negu 30 vienos ir kitos tarnybų respondentų.

Kalbant apie muitinės departamento ir KAS pareigūnų socialinių garantijų įgyvendinimo problemas, reikia nustatyti priežastis, kurios lemia šių problemų atsiradimą. Galima išskirti porą

priežasčių. Tai savotiškas aukštesniųjų vadų palankumas ir asmeninė simpatija, išreikšta pareigūnui ar tam tikram pareigūnų sluoksniui, bei socialiniai – demografiniai faktoriai.

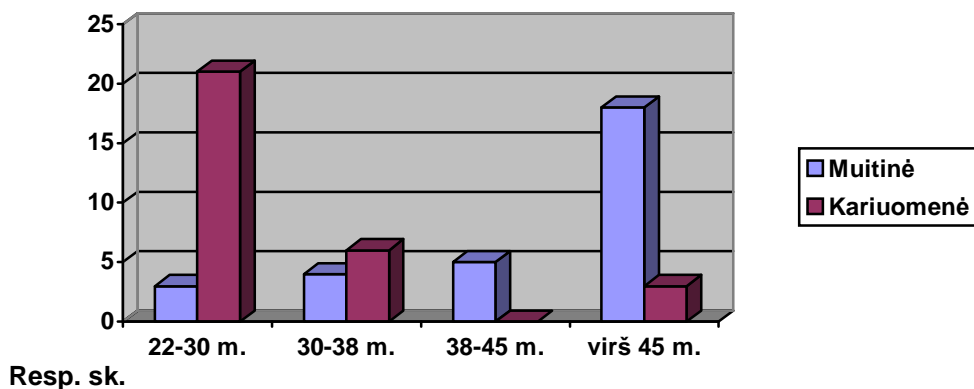
Vertinant pareigūnų nuomonę apie lygias galimybes gauti socialines garantijas, išryškėjo, kad ne visi pareigūnai tvirtai įsitikinę (žr. 1 pav.), jog darbovietėje laikomasi lygių galimybių socialinėms garantijoms gauti.



1 pav. Respondentų nuomonė apie lygias galimybes

Dauguma pareigūnų tvirtai įsitikinę, kad visi tiek muitinėje, tiek ir kariuomenėje, turi lygias socialinių garantijų galimybes. Tačiau dalis respondentų mano priešingai arba neturi tvirtos nuomonės šiuo klausimu. Respondentai, pareiškę, kad darbovietėje nėra lygių galimybių socialinėms garantijoms gauti, negali pagrįsti savo nuomonės. Išsakyta nuomonių, kad lygių galimybių nėra dėl vado asmeninės simpatijos arba dėl pareigūno užimamų pareigų ir turimo laipsnio. Keli KAS respondentai įsitikinę, kad užimamos pareigos ir laipsnis turi svarų poveikį vado priimamiems sprendimams dėl socialinių garantijų skyrimo. Muitinės pareigūnai mano atvirkščiai. Jų nuomone, žmogaus asmeninės savybės, bendravimo bei draugiškumo santykiai lemia vado sprendimo priėmimą dėl socialinių garantijų skyrimo ar neskyrimo.

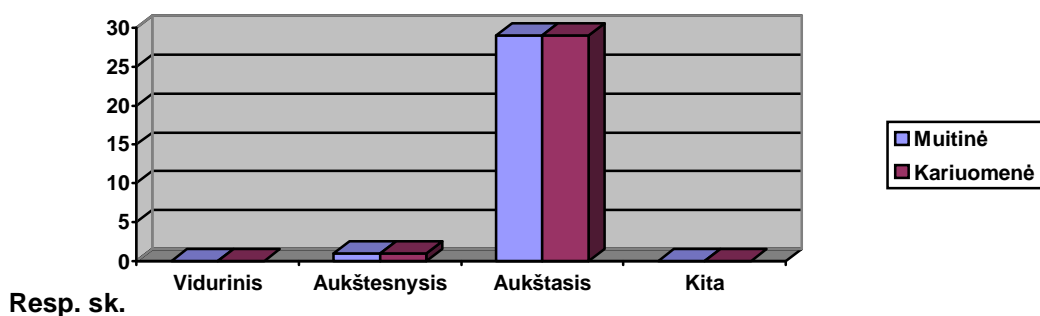
Kita priežastis – pareigūnų socialiniai – demografiniai faktoriai. Jie turi didelę įtaką pareigūnų požiūriui į taikomas socialines garantijas ir į pasitenkinimą jomis. Vienas iš tokių demografinių faktorių yra amžius. Žinome, kad jauno žmogaus poreikius patenkinti labai sunku. Jei valstybė patenkina vienus poreikius, laikui bėgant atsiranda naujesnių, dar neįgyvendintų. Dėl to žmogus nejaučia pasitenkinimo ir nesuvokia, kad valstybė priėmė palankų sprendimą jo atžvilgiu ir iš esmės jo padėtis pagerėjo, palyginus su prieš tai buvusia. Muitinės departamento ir KAS pareigūnų amžių skirtumų kreivė pateikiama 2 pav. Kaip matyti, KAS tarnaujantys pareigūnai yra jaunesni už pareigūnus, tarnaujančius muitinėje.



2 pav. Respondentų amžius

Panagrinėjus šios pjūvius, galima teigti, kad tokį amžiaus skirtumą lemia teisinis pagrindas bei tarnybos ypatumai. Valstybės politika lemia mokymo įstaigų, kurios ruošia kvalifikuotus pareigūnus, steigimą, tolimesnę veiklą bei funkcionavimą. Tokių įstaigų funkcionavimas daro įtaką pareigūnų amžiaus įvairovei, nes priimant kandidatus mokytis yra nustatomas amžiaus cenzas. Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija – tai įstaiga, kuri rengia kvalifikuotus aukštojo universitetinio išsilavinimo karininkus Lietuvos Respublikos KAS. Priėmimas mokytis įstaigoje vykdomas konkurso būdu. Konkurse dalyvauja tik Lietuvos Respublikos piliečiai, neteisti už tyčinius nusikaltimus, kurių veiksnumas nėra apribotas teismo ir kuriems įstatymais netaikomi apribojimai įstatymų nustatyta tvarka būti priimtiems į valstybės tarnautojo pareigas, išlaikę atrankos (profesinio tinkamumo) testą, karo medicinos ekspertizės komisijos pripažinti tinkamais mokytis Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijoje ir ne vyresni kaip 23 metų, o atlikę (atliekantys) privalomąją pradinę karo tarnybą – ne vyresni kaip 25 metų [56]. Kiekvienais metais Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija „teikia“ apie 100 pareigūnų KAS, nes yra įsipareigojusi absolventams suteikti darbo vietas ir skirti juos į pareigas. Pagal muitinės Statutą, asmuo, kuris yra priimamas į tarnybą muitinėje, turi būti ne jaunesnis kaip 21 metų [8, 6 str.], bet dažniausia tokio amžiaus žmonės mokosi universitetuose ir teikia prioritetą aukštajam mokslui, o ne tarnybai muitinėje. Muitinės departamentas neturi atskirai įsteigtos mokymo įstaigos, kuri ruošų kvalifikuotus muitininkus ir turėtų galimybę suteikti aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Šiuo metu viena iš įstaigų, kurioje yra ruošiami muitinės pareigūnai, yra Mykolo Romerio universitetas. Tačiau ši mokymo įstaiga suteikia aukštąjį universitetinį išsilavinimą, bet neįsipareigoja suteikti darbo vietas ir skirti į pareigas. Todėl minėtą universitetą baigę absolventai darbinasi privačiame arba viešajame sektoriuose, bet ne pagal savo specialybę. Galima daryti prielaidą, kad dėl šios priežasties muitinėje dominuoja vyresnio amžiaus pareigūnai, turintys aukštąjį išsilavinimą, tarnybą muitinėje pradėję Lietuvai

atgavus Nepriklausomybę arba atėjo tarnauti jau su įgytu aukštesniu išsilavinimu. Pareigūnų išsilavinimo lygis pateikiamas 3 pav.



3 pav. Respondentų išsilavinimas

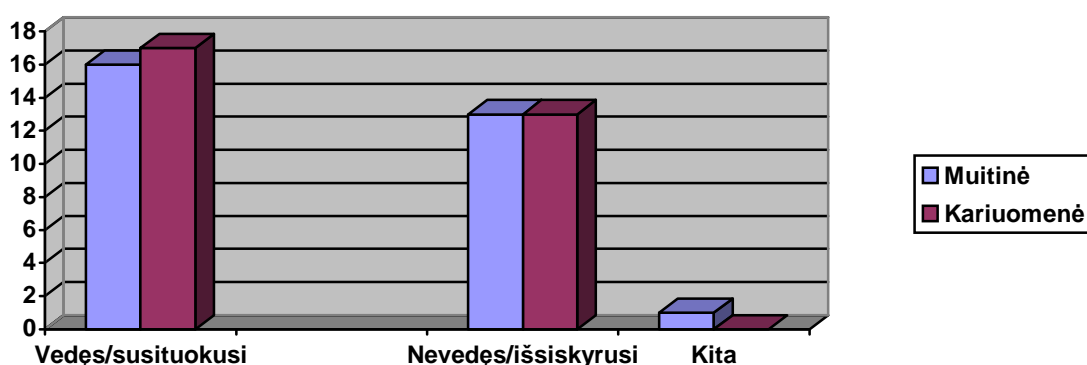
Kitas tokio amžiaus skirtumo faktorius – teisinis pagrindas. Maitinės statusas reglamentuoja, kad viena iš priežasčių, dėl kurios maitinės pareigūnas gali būti atleistas iš pareigų, yra 62 metų ir 6 mėnesių amžius ar baigiasi jo tarnybos pratęsimo terminas [8, 55str.]. Tai reiškia, kad maitinės pareigūno rangas nėra pririšamas prie amžiaus cenzo ir teisiškai, jeigu jį tenkina tarnybos sąlygos, pareigūnas gali tarnauti iki senovo amžiaus. Kitokia yra KAS pareigūnų situacija. Jų veiklą reglamentuojanti teisinė bazė nustato, kad laipsnis yra pririšamas prie amžiaus cenzo. KASOKTĮ kiekvienam kariniam laipsniui reglamentuoja amžiaus cenzą (žr. 2. lentelė), kurį pasiekus ir negavus aukštesnio karinio laipsnio, pareigūnas išleidžiamas į atsargą.

2. lentelė. KAS pareigūnų karinių laipsnių ir amžiaus ryšys [4, 45 str.]

Laipsniai	Metai
Žemesnis negu viršila (laivūnas)	40 metų
Nuo viršilos (laivūno) iki vyresniojo puskarininkio imtinai	50 metų
Leitenantas	35 metai
Vyresnysis leitenantas	40 metų
Kapitonas (kapitonas leitenantas)	43 metai
Majoras (komandoras leitenantas)	46 metai
Pulkininkas leitenantas (komandoras)	50 metų
Pulkininkas (jūrų kapitonas)	53 metai
Generolas (admirolas)	58 metų

Kaip matome, KAS pareigūnas gali tarnauti tik iki 58 metų. Tuo atveju, kai jam nepratęsiama tarnybos sutartis, pasiekęs šį amžių, jis yra išleidžiamas į atsargą. Tačiau, kaip rodo praktika, tam, kad gautum aukštesnį majoro (komandoro leitenanto) laipsnį ir taip būtų pratęstas tarnybos KAS laikas, reikia atitinkamu lygiu mokėti užsienio kalbą, kelti ir tobulinti kvalifikaciją kursuose Lietuvoje bei užsienyje. Tai ne kiekvienam pareigūnui yra pasiekama, todėl dažniausiai KAS pareigūnai išleidžiami į atsargą sulaukę 40 – 43 metų.

Kitas demografinis faktorius, darantis įtaką pareigūnų nuomonei apie socialines garantijas, yra šeimyninė padėtis. Įvertinus pareigūnų šeimyninę padėtį bendrajame kontekste, paaiškėjo, kad dauguma pareigūnų yra susituokę (4 pav.).

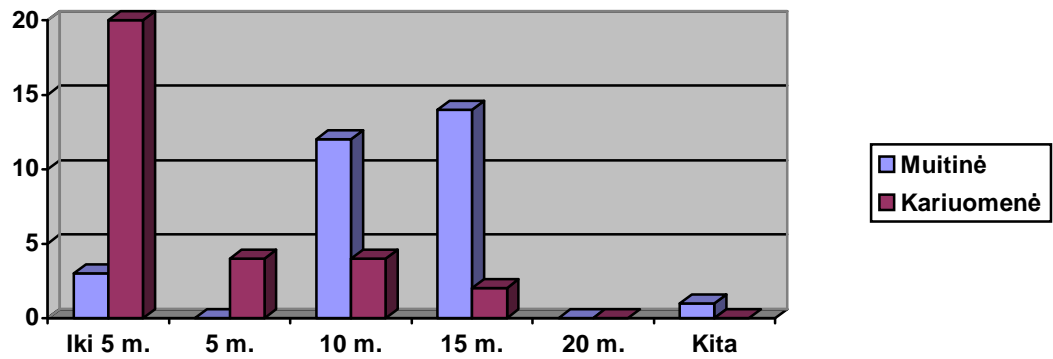


Resp. sk.

4 pav. Respondentų šeimyninė padėtis

Vertinant rodiklius atskirais pjūviais, išryškėja, kad dauguma KAS pareigūnų yra vedę ir turi šeimas. O tai reiškia, kad jų poreikiai žymiai didesni negu pareigūno, kuris nėra sukūręs savo šeimos. Galima daryti prielaidą, kad tokį rodiklį lemia KAS pareigūno savarankiško gyvenimo pradžia visuomenėje. Pareigūnas baigia aukštąjį mokslą, pradeda dirbti, kuria šeimą ir taip įsilieja į visuomenę, tapdamas finansiškai nepriklausomu tos visuomenės atstovu. Muitinės pareigūnų rodiklis irgi pakankamai aukštas ir mažai atsilieka nuo kariuomenės pareigūnų. Siejant šį rodiklį su respondentų amžiumi, galima manyti, kad muitinės respondentų socialinis sluoksnis yra tvirtai įsitvirtinęs visuomenėje.

Vertinant anketos duomenis, išvelgiamas glaudus respondentų tarnybos stažo ir amžiaus ryšys (5 pav.).

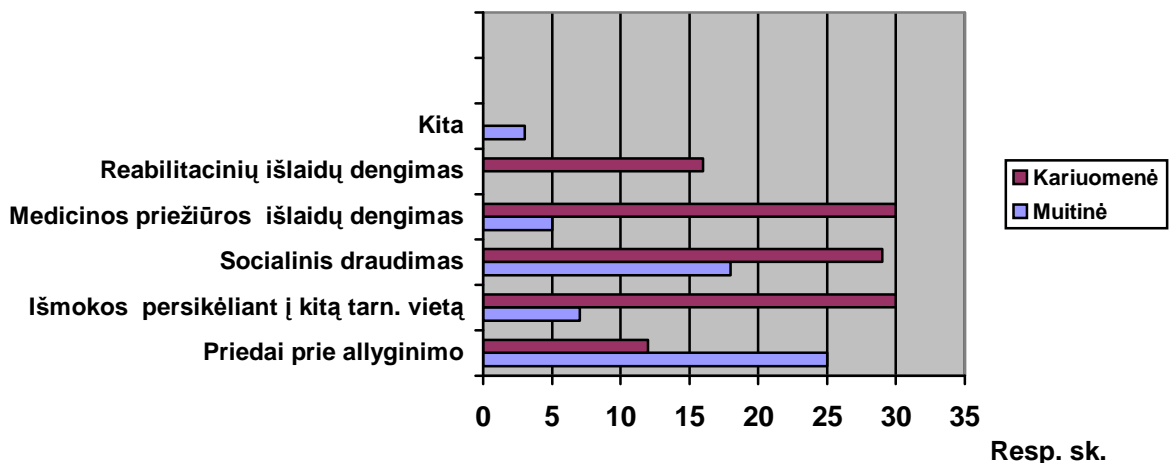


Resp. sk.

5 pav. Respondentų darbo stažas darbovietėje

Respondentų amžius lemia pareigūno stažą darbovietėje. Kaip išsiaiškinome anksčiau, dauguma KAS respondentų – jaunimas. Savaime aišku, kad jauno žmogaus tarnybos stažas nebus ilgas – respondentų darbo stažo kreivėje matome, kad daugumos KAS pareigūnų darbo stažas yra iki 5 metų, o muitinės pareigūnų – 15 metų. Tikslinga kreipti didesnę dėmesį į muitinės pareigūnų nuomonę apie socialines garantijas, kadangi per ilgesnį laiką dažniau susiduriama su socialinėmis garantijomis ir jų įgyvendinimo problemomis.

Išnagrinėję socialinių garantijų įgyvendinimo problemų atsiradimo priežastis, pasistengsime išanalizuoti su tuo susijusias pasekmes. Tyrimas parodė, kad KAS pareigūnų socialinės garantijos įvairesnės (6 pav.) nei muitinės pareigūnų.



Resp. sk.

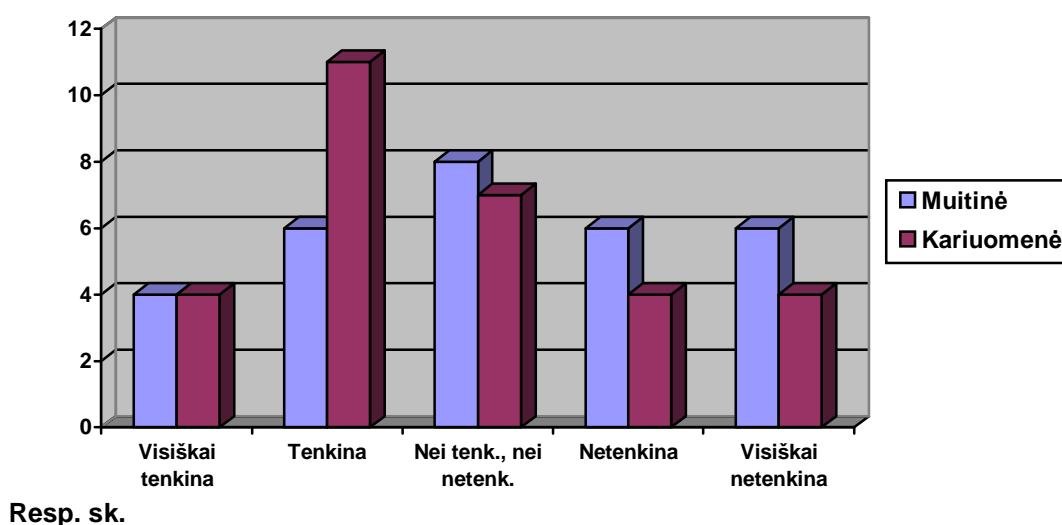
6 pav. Respondentų nuomonė apie jiems taikomas socialines garantijas

Galima teigti, kad muitinės pareigūnai mažai informuoti apie jiems taikomas socialines garantijas ir nesusipažinę, į kokias socialines garantijas jie gali pretenduoti. Tokias prielaidas daryti leidžia 6 pav. pateikti duomenys. Tam tikras procentas muitinės pareigūnų nurodė, kad

jiems padengiamos medicinos priežiūros išlaidos, tačiau Muitinės statutas to nereglamentuoja. Kita vertus, pagal Statutą muitinės pareigūnams, kuriems laikinai pavesta atlikti kitas pareigas kitoje gyvenamojoje vietovėje, Muitinės departamento direktoriaus nustatyta tvarka kompensuojamos vykimo į tarnybos vietą arba gyvenamosios patalpos nuomos išlaidos [8, 52 str.]. Bet tik maža dalis muitinės pareigūnų pažymėjo, kad jiems yra taikoma ši socialinių garantijų rūšis.

KAS pareigūnų socialinių garantijų įvairovė yra didesnė palyginus su prieš tai nagrinėta. KAS pareigūnai yra gerai susipažinę su jiems taikomomis socialinėmis garantijomis, nes jos yra tiksliai aprašytos KASOKTĮ. Dėl to kyla poreikis tobulinti Muitinės statutą, kadangi esamų socialinių garantijų muitinėms pareigūnams neužtenka ir šiuo metu patvirtintame Muitinės statute tiksliai nėra reglamentuota, į kokias socialines garantijas muitinės pareigūnas gali pretenduoti.

Netobula teisinė bazė iš esmės daro įtaką pareigūnų pasitenkinimui/nepasitenkinimui socialinėmis garantijomis. Atlikus apklausą paaiškėjo, kad dauguma muitininkų nepatenkinti socialinėmis garantijomis (7 pav.).



7 pav. Respondentų pasitenkinimas socialinėmis garantijomis

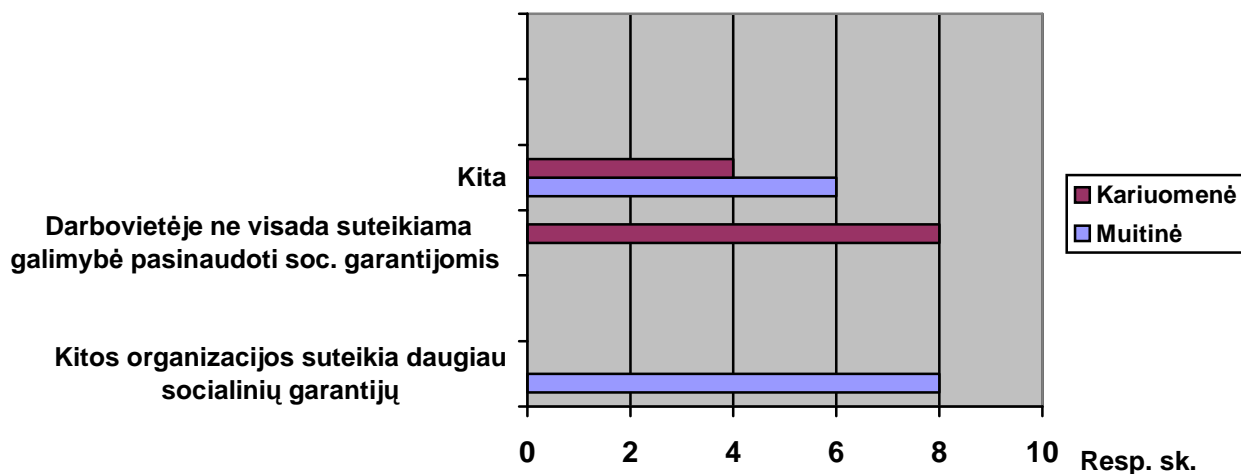
KASOKTĮ aiškiai reglamentuoja KAS pareigūnų socialines garantijas bei jų taikymo pagrindą ir galimybes, apibrėžia didelę socialinių garantijų įvairovę, todėl dauguma KAS pareigūnų yra patenkinti jiems taikomomis socialinėmis garantijomis. Tyrime nagrinėta vieno dalinio karininkų nuomonė, tačiau žvelgiant globaliai, ar socialinės garantijos tenkina KAS pareigūnus, apibendrinimas nėra džiuginantis. Nedideli atlyginimai, prastos tarnybos sąlygos, šeimų skyrybos verčia KAS pareigūnus nutraukti tarnybą ir pasirinkti civilinį gyvenimą. Šiais metais „Geležinio Vilko“ brigadoje iš tarnybos savo noru išėjo 40 pareigūnų (žr. priedą Nr. 1), o

visoje KAS Krašto apsaugos ministerijos duomenims – 212 pareigūnų. Pernai tarnybą paliko 346, o užpernai – 396 pareigūnai [69].

Muitinėje padėtis sudėtingesnė. Daugelis pareigūnų neturi aiškios nuomonės apie jiems taikomas socialines garantijas, dalis muitinės pareigūnų nepatenkinti arba visiškai nepatenkinti taikomomis socialinėmis garantijomis. Nepakankamos socialinės garantijos daro įtaką personalo kaitai muitinėje. Išanalizavus Muitinės departamento prie Finansų ministerijos personalo ataskaitas galima teigti, kad personalo kaita muitinėje yra pakankamai didelė. Per 2006 m. pirmąjį pusmetį iš tarnybos muitinėje išėjo 47 pareigūnai (žr. priedą Nr. 2). Pernai per metus buvo atleista 160 muitinės pareigūnų (žr. priedą Nr. 3).

Palyginus muitinės statutą su KASOTKĮ, nuodugniau panagrinėjus ir įvertinus personalo kaitos rodiklius, kyla poreikis tobulinti Muitinės statutą. Jau dabar atrandama daug spragų, kurias reikia šalinti, norint skirti tinkamą dėmesį muitinės pareigūnams, kelti jų motyvaciją tarnauti Tėvynei bei mažinti personalo kaitą. Dėl to reikia dažniau gvildinti problemą apie Muitinės statuto pakeitimo perspektyvas, norint užtikrinti tinkamą Lietuvos muitinės departamento funkcionavimą, sustabdyti personalo kaitą, reikia plėsti muitinės pareigūnų socialines garantijas, skirti didesnę dėmesį pareigūnų gerovei.

Tiriant pareigūnų nepasitenkinimo socialinėmis garantijomis priežastis, išryškėjo gana įdomus nuomonių pasiskirstymas (žr. 8 pav.).



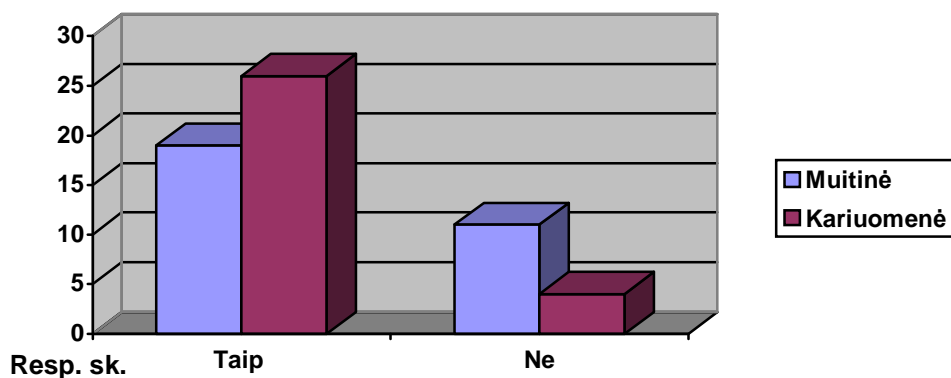
8 pav. Respondentų nepasitenkinimo socialinėmis garantijomis priežastis

Matomas esminis muitinės ir KAS pareigūnų nuomonių išsiskyrimas. Tarp respondentų iš muitinės buvo tokių, kurie pareiškė, kad valstybė bei darbovietė jiems visai nesuteikia socialinių garantijų. Tai ne visai teisinga ir parodo, kad respondentai nesuvokia socialinių garantijų esmės. Susidaro išpūdis, kad dalis pareigūnų su socialinių garantijų sąvoka sieja tik tam tikras socialinių garantijų rūšis ir nežvelgia į jas bendrąja prasme. Darbo atlyginimas irgi yra socialinių garantijų

rūšis, kuri suteikiama kiekvienam pareigūnui, todėl netikslu žymėti, kad jiems nesuteikiamos socialinės garantijos. Dauguma muitinės pareigūnų nurodė, kad nepasitenkinimas kyla dėl to, kad kitos organizacijos savo darbuotojams suteikia daugiau socialinių garantijų. Iš esmės ši nuomonė teisinga. Tirdami taikomų socialinių garantijų įvairovę muitinėje ir KAS įsitikinome, kad muitinės pareigūnams taikomas pakankamai siauras socialinių garantijų įvairovės spektras. Kitos statutinės organizacijos labiau rūpinasi savo darbuotojų gerove ir jų socialinių garantijų spektras yra platesnis.

Kita respondentų grupė – KAS pareigūnai – pareiškė priešingą nuomonę negu muitininkai. Tik nedaugelis KAS respondentų, kaip ir muitininkai, pareiškė, jog jiems nesuteikiama jokių socialinių garantijų. Tačiau, kaip minėjome anksčiau, į šią nuomonę dėmesys nekreiptinas. Įdomu paanalizuoti daugumos respondentų nuomonę ir priežastis, dėl kurių ji susiformavo. Priešingai negu muitininkai, KAS pareigūnai nesiskundžia, kad jų socialinių garantijų spektras siauras ir kad kitos organizacijos suteikia darbuotojams daugiau socialinių garantijų. Nors KAS pareigūnams suteikiamų socialinių garantijų spektras platesnis, jiems ne visada suteikiamos galimybės jomis pasinaudoti. Kodėl darbovietė nesuteikia KAS pareigūnams visų galimybių pasinaudoti socialinėmis garantijomis, pareigūnai nenurodė, todėl galima tik spėlioti.

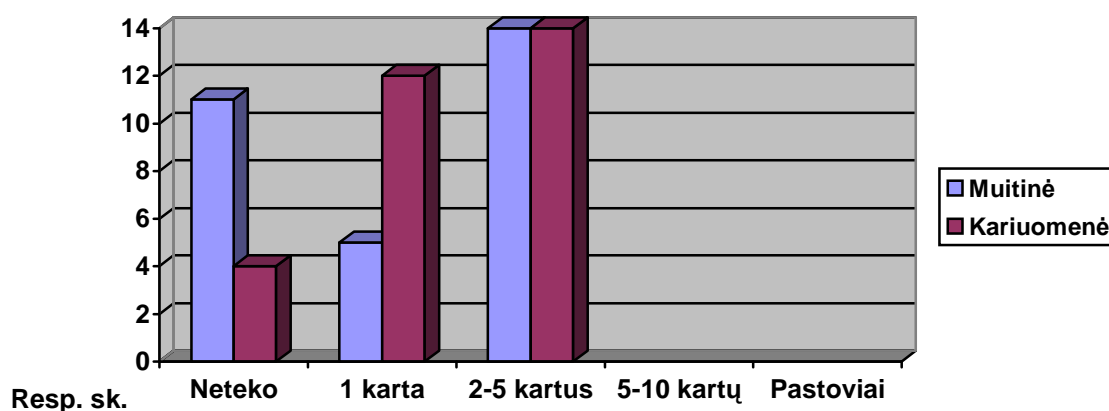
Nors dalis respondentų įsitikinę, jog darbovietė jiems nesuteikia socialinių garantijų, tačiau dauguma pareiškė, kad tarnybos metu jiems teko pasinaudoti socialinėmis garantijomis (9 pav.).



9 pav. Respondentų skaičius, kuriems teko naudotis socialinėmis garantijomis

Dažniausiai socialinėmis garantijomis naudojasi pareigūnai, tarnaujantys KAS, muitininkai – rečiau. Tokį rodiklį, vienaip ar kitaip lemia taikomų socialinių garantijų spektras. Kadangi muitinės pareigūnų pasirinkimas mažesnis, suprantama, kad jie rečiau naudojasi socialinėmis garantijomis.

Vertinant naudojimosi socialinėmis garantijomis dažnumą, pareigūnų nuomonės pasiskirstė vienodai (10 pav.).



10 pav. Respondentų naudojimosi socialinėmis garantijomis dažnumas

Prieš tai nagrinėtame pavyzdyje išsiaiškinome, kad pagal pareigūnų, kurie darbovietėje pasinaudojo socialinėmis garantijomis, skaičių muitininkai nusileidžia KAS pareigūnams, tačiau naudojimosi dažnumo rodiklis išlieka vienodas kaip ir KAS pareigūnų. Galima teigti, kad muitinėje socialinėmis garantijomis naudojasi beveik tie patys pareigūnai. Pareigūnų, pasinaudojusių socialinėmis garantijomis, nedaugėja, tačiau didėja naudojimosi dažnumas. O tai leidžia manyti, kad kai kurie muitinės pareigūnai piktnaudžiauja savo teisėmis į socialines garantijas, ir taip, to nesuvokdami, atitolina Muitinės statuto pakeitimo galimybes.

3.1. Darbo užmokestis

Darbuotojui darbo užmokestis – pagrindinis gyvenimo šaltinis, pagrindinė jo pajamų dalis, savo bei šeimos materialinės padėties gerinimo priemonė. Kuo didesnę darbuotojo pajamų dalį sudaro darbo užmokestis, tuo žmogus jam skiria didesnę reikšmę. Dažnai darbo užmokestis tiesiogiai veikia ne tik pragyvenimo lygį, bet ir visuomeninę padėtį bei pripažinimą įstaigoje ir už jos ribų. Žmogaus darbo vietos pasirinkimą ir patrauklumą dažniausiai lemia būtent darbo užmokestis. Jis dirbančiajam svarbiausias – motyvuoja tam tikrus tikslus, skatina žmogų pasirinkti vieną ar kitą įmonę ar organizaciją, dirbti vieną ar kitą darbą. Darbo užmokestis atlieka moralinio ir materialinio pasitenkinimo bei skatinimo vaidmenį [41, P. 7].

Kalbant apie darbo užmokestį, būtina suprasti pačią *darbo užmokesčio* sąvoką. Pažvelkime į *darbo užmokesčio* sąvoką per socialinę – ekonominę prizmę. Rinkos ekonomikos sąlygomis darbo užmokestis yra darbo jėgos (kaip ypatingo išteklio, būtino gamybai) kainos

išraiška, nustatomas atsižvelgiant į pasiūlos ir paklausos santykį, taip pat pagrindinius parametrus, apibūdinančius darbo jėgos kokybę (profesiją, kvalifikaciją) [41, P. 9]. Bet koks žmogaus atliktas darbas turi savo vertę ir turi būti atlygintas. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas charakterizuoja darbo užmokesčio sąvoka kaip atlyginimą už darbą, darbuotojo atliekama pagal darbo sutartį. Pagal Darbo kodekso 186 str. 4 d. darbo užmokestis mokamas pinigais. Tai reiškia, kad darbo užmokestis už atliktą darbą yra tam tikra piniginė kompensacija už darbuotojo darbo jėgos sąnaudas.

Muitinės pareigūno darbo užmokestį sudaro: pareiginė alga, priedai ir priemokos. Pareiginė alga nustatoma pagal pareigybės kategoriją ir yra vienoda visoms tos pačios kategorijos pareigybėms. Muitinės pareigūnų pareiginės algos dydžiui apskaičiuoti taikomi pareiginės algos koeficientai. Pareiginės algos koeficiento atitikimas pareigybės kategorijai pateikti 3 lentelėje.

3 lentelė. Lietuvos Respublikos valstybės tarnautojų pareigybių kategorijos ir pareiginių algų koeficientai [13, 2 str.]

PAREIGYBIŲ KATEGORIJOS	PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTAI
1	2,35
2	2,55
3	2,75
4	2,95
5	3,2
6	3,5
7	3,8
8	4,1
9	4,4
10	4,8
11	5,2
12	5,7
13	6,3
14	7,0
15	7,8
16	8,7
17	9,7
18	10,8
19	11,9
20	13,0

KAS pareigūnų darbo užmokestis apskaičiuojamas pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintus profesinės karo tarnybos karių tarnybinių atlyginimų dydžius (žr. 4 lentelę) [29].

4 lentelė. Profesinės karo tarnybos karių tarnybinių atlyginimų dydžiai [29]

Karinis laipsnis	Koeficientas					
	tarnybos metai pagal laipsnį					
	1-ieji	2-ieji	3-ieji	4-ieji	5-ieji	6-ieji ir tolesni
Generolas leitenantas, viceadmirolas	19,4	19,7	19,7	19,7	19,7	19,7
Generolas majoras, kontradmirolas	17,6	17,9	17,9	17,9	17,9	17,9
Brigados generolas, flotilės admirolas	15,8	16,1	16,1	16,1	16,1	16,1
Pulkininkas, jūrų kapitonas	13,7	14	14,3	14,3	14,3	14,3
Pulkininkas leitenantas, komandoras	11,5	11,8	12,1	12,4	12,7	12,7
Majoras, komandoras leitenantas	9,7	9,9	10,1	10,3	10,5	10,5
Kapitonas, kapitonas leitenantas	8,1	8,3	8,5	8,7	8,7	8,7
Vyresnysis leitenantas	7,2	7,4	7,6	7,6	7,6	7,6
Leitenantas	5,8	6	6	6	6	6
Vyresnysis puskarininkis	9,1	9,4	9,7	10	10,3	10,3
Puskarininkis	7,7	7,9	8,1	8,1	8,1	8,1
Jaunesnysis puskarininkis	6,8	7	7,2	7,2	7,2	7,2
Viršila, laivūnas	6,1	6,3	6,3	6,3	6,3	6,3
Vyresnysis seržantas	5,4	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6
Seržantas	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9
Jaunesnysis seržantas	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4
Grandinis	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5
Eilinis, jūreivis	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1

Pareiginės algos koeficiento vienetas yra pareiginės algos bazinis dydis, kurį tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Šiuo metu Lietuvoje nustatytas 430 Lt pareiginės algos bazinis dydis (tolau – BD) valstybės politikams, teisėjams, valstybės pareigūnams, kariams ir valstybės tarnautojams [31, 1. 2 p.].

Muitinės pareigūnų pareiginės algos dydis apskaičiuojamas BD (tuo metu taikomą valstybės pareigūnams) padauginus iš atitinkamo pareiginės algos koeficiento. Svarbu tiksliai apskaičiuoti muitinės pareigūno pareiginės algos dydį, nes nuo jo priklauso gaunamų priedų ir priemokų dydžiai. Prie pareiginės algos pridėjus priedus, priemokas, gaunama muitinės pareigūno tarnybinio atlyginimo suma.

KAS pareigūnų tarnybinio atlyginimo dydis priklauso nuo pareigūno laipsnio ir jį igijus išstarnautų metų. Algos dydis apskaičiuojamas analogiškai kaip muitinės pareigūnams – BD padauginamas iš koeficiento, atitinkančio pareigūno laipsnį, ir išstarnauto laiko.

Palyginti KAS ir muitinės pareigūnų realiai gaunamą darbo užmokesčių būtų sudėtinga, nes, kaip minėta, skiriasi darbo užmokesčio apskaičiavimas, sunku nustatyti lygiaverčius pagal laipsnį ar pareigas tarnautojus muitinėje bei KAS. Tačiau galime palyginti pareigines algos dydžius ir pagal tai spręsti apie viso pareigūnų gaunamo darbo užmokesčio dydį – būtent pareiginė alga sudaro pagrindinę pareigūnų darbo užmokesčio dalį.

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas reglamentuoja 20 pareigybių kategorijų. Atskaitos taškas muitinės pareigūnams yra 6 kategorija, todėl muitinės pareigūnams taikoma tik 14 kategorijų, o KAS pareigūnams – 18. Iš to matyti, kad KAS pareigūnų pareiginės algos dydžio kaitos spektras yra didesnis negu muitinės pareigūnų. 5 lentelėje pateikiami duomenys apie abiejų tarnybų žemiausios ir aukščiausios grandies pareigūnų pareiginės algos dydžius, neatskaičius mokesčių.

5 lentelė. Muitinės bei KAS pareigūnų pareiginių algų palyginimas

KAS pareigūnai	Koeficientas	Pareiginės algos dydis (litas)
Eilinis, jūreivis	3,1	1333
Generolas majoras, kontradmirolas	17,6	7568
Muitinės pareigūnai		
6 kategorijos pareigūnas	3,5	1505
19 kategorijos pareigūnas	11,9	5117

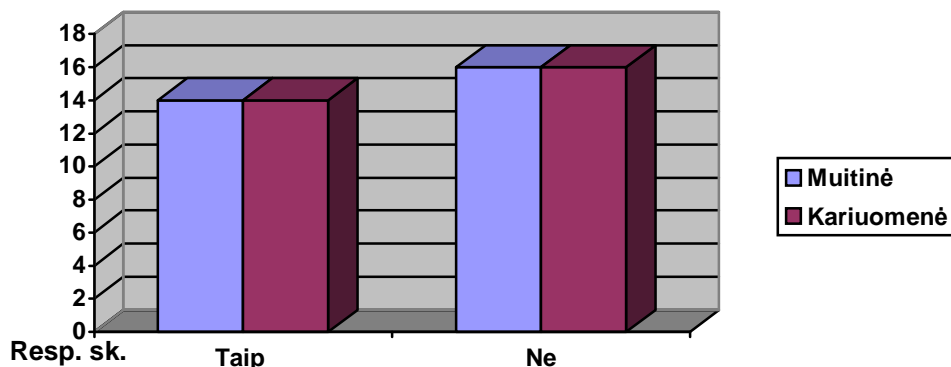
Žemiausioje muitinės pareigūnų grandyje yra 6 kategorijos pareigūnai. Jie gauna didesnę pareiginę algą negu žemesnioji KAS pareigūnų grandis. Tačiau šis skirtumas nėra didelis. Muitinės departamento direktoriaus pareigoms priskiriama aukščiausia 19 kategorija, KAS vyriausiasis vadas yra – kariuomenės vadas, kurio laipsnis šiuo metu yra generolas majoras. Palyginę aukščiausias pareigūnų grandis, matome, kad KAS pareigūno pareiginės algos dydis yra daug didesnis negu muitinės pareigūno. Taigi galima teigti, kad KAS pareigūnų realiai gaunamas darbo užmokestis yra žymiai didesnis už realų muitinės pareigūnų darbo užmokestį.

Šiame poskyryje kalbėjome apie KAS pareigūnų pareiginių algų dydžius, kurie yra taikomi tarnaujant Lietuvos Respublikoje. Vertinant ir lyginant muitinės bei KAS pareigūnų pareiginių algų dydžius, reikia turėti omenyje, kad jei KAS pareigūnas tarnauja tarptautinėse misijose už Lietuvos Respublikos ribų, kur tarnybos pavojingumo laipsnis yra žymiai didesnis, savaime aišku, kad pareiginės algos dydis yra žymiai didesnis už taikomą Lietuvoje.

Lyginant abiejų tarnybų pareigūnų darbo užmokesčio apskaičiavimą, pastebima, kad KAS pareigūnai negauna priedų ir priemokų prie atlyginimo. Tik tam tikroms KAS pareigūnų pareigoms nustatomi pareiginiai tarnybinio atlyginimo priedai, kurie visiškai nesusiję ir nepriklauso nuo tarnybinio atlyginimo dydžio. Nežiūrint į koeficientų dydžio skirtumą, šis faktas parodo esminį skirtumą tarp muitinės ir KAS pareigūnų darbo užmokesčio apskaičiavimo ir jo dydžių nustatymo.

Toliau pateiksime pareigūnų nuomones apie darbo užmokesčio apskaičiavimo metodiką, poreikių įgyvendinimo galimybes bei viršvalandžių kompensavimą. Reikia atkreipti dėmesį, kad apklausa buvo organizuota š. m. rugsėjo mėnesį, kai KAS pareigūnams galiojo mažesni tarnybinio atlyginimo koeficientai (priedas Nr. 4).

Siekiant įvertinti, ar pareigūnų algų apskaičiavimo metodika yra tinkama, ar ji patenkina pareigūnų lūkesčius, buvo pasitelktos pareigūnų nuomonės (11 pav.).



11 pav. Respondentų nuomonė apie darbo užmokesčio apskaičiavimą

Pareigūnų nuomonės pasiskirstė vienodai: dauguma teigia, kad jų darbo užmokestis apskaičiuotas netinkamai. Tačiau pažymime, kad nuo 2006 m. spalio 1 d. įsigaliojus naujiems Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintiems koeficientams (žr. 4 lentelę), tarnybinio atlyginimo dydžiai KAS pareigūnams vidutiniškai padidėjo apie 24 % (žr. 6 lentelę) [58, P. 19].

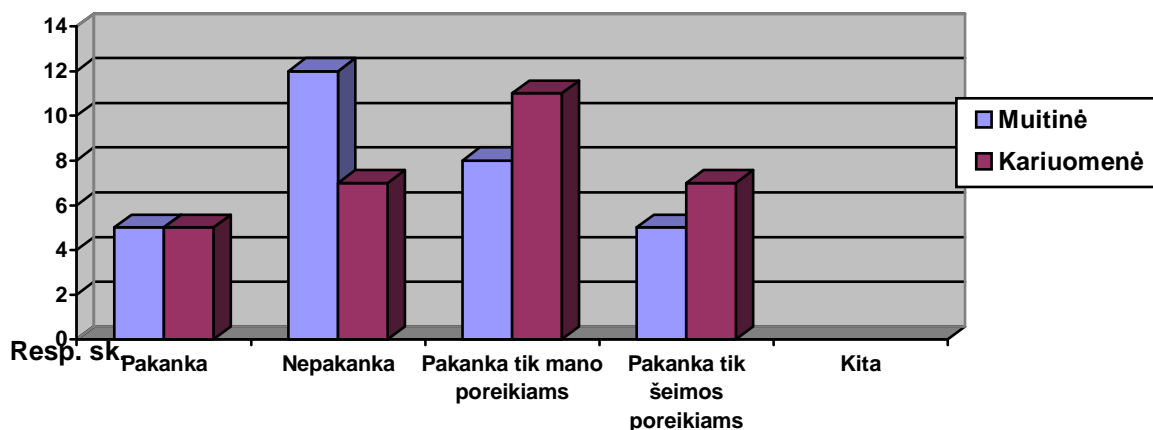
6 lentelė. Karių realios pajamos (apskaičiuota apytiksliai)

Karinis laipsnis	1-ieji tarnybos metai		
	Iki spalio 1 d.	Nuo spalio 1 d.	Skirtumas
Generolas majoras	4440	5410	970
Brigados generolas	4020	4870	850
Pulkininkas	3530	4230	700
Pulkininkas leitenantas	3110	3560	450
Majoras	2590	3020	430
Kapitonas	2020	2530	510
Vyresnysis leitenantas	1530	2260	730
Leitenantas	1320	1840	520
Vyresnysis puskarininkis	2050	2840	790
Puskarininkis	1870	2410	540
Jaunesnysis puskarininkis	1650	2140	490
Viršila	1530	1930	400
Vyresnysis seržantas	1380	1710	330
Seržantas	1230	1560	330
Jaunesnysis seržantas	1110	1410	300
Grandinis	990	1140	150
Eilinis	900	1020	120

Lentelėje pateikti duomenys sudaro KAS pareigūnų pareiginius atliginimo dydžius nepriskaičiavus priedų prie pareiginės algos. Reikia atkreipti dėmesį, kad kartu su priedais KAS pareigūnų algos dydis yra didesnis negu nurodyta lentelėje. Atskirais atvejais KAS pareigūnų priedų dydis yra lygus trečdaliai pareigūno gaunamos pareiginės algos dydžio. Pareigūnų priedų dydžius nuodugniau nagrinėsime šio darbo 3.2. skyriuje.

Greičiausiai po šio tarnybinių atlyginimo koeficientų pakeitimo ir tarnybinio atlyginimo padidėjimo nepatenkintų KAS pareigūnų skaičius sumažėjo.

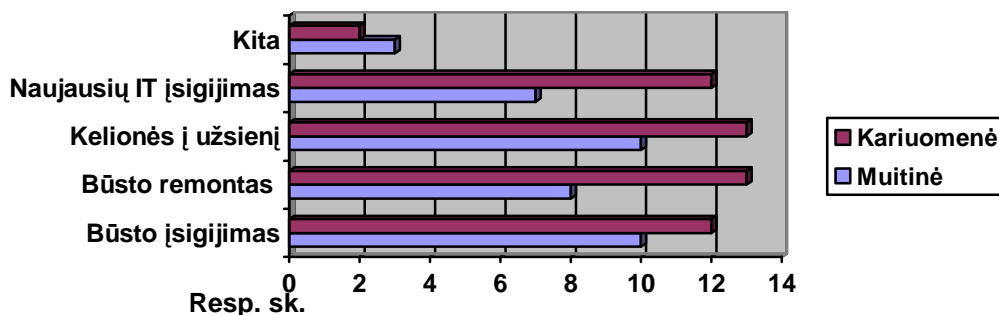
Netinkama darbo užmokesčio skaičiavimo metodika daro įtaką pareigūnų galimybėms realizuoti savo poreikius. Dėl mažo gaunamo atlyginimo dauguma muitinės pareigūnų nerealizuoja nei savo, nei savo šeimos poreikių (12 pav.).



12 pav. Poreikių patenkinimo skalė

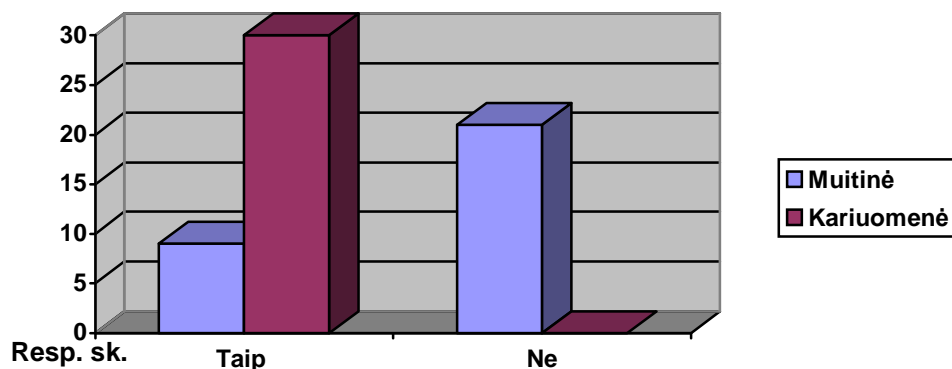
Šiuo metu nekilnojamojo turto rinkoje yra didžiulė, naujos statybos būstų pasiūla. Bankuose klientams sukurtos palankios sąlygos gauti paskolas naujos statybos būstui įsigyti. Dėl mažo atlyginimo muitininkai negali realizuoti šios galimybės (13 pav.). Dėl tos pačios priežasties muitininkai neturi galimybių keliauti. Prieš 20 metų automobilis buvo prabangos ir pripažinimo visuomenėje objektas. Šiandien automobilis yra būtina susisiekimo priemonė. Nežiūrint į tai, vienas muitinės respondentas pažymėjo, kad dėl mažo atlyginimo, automobilio įsigijimo poreikis lieka neįgyvendintas. Keli muitininkai pažymėjo, kad dėl tos pačios priežasties jų šeimos negali lankytis sporto klubuose bei kultūriniuose renginiuose, pageidaujama leisti laisvalaikį.

KAS pareigūnai teigia, kad darbo užmokesčio pakanka realizuoti tik savo poreikius, šiek tiek mažiau lieka tenkinti šeimos poreikiams. Dauguma KAS pareigūnų neatskleidė, kokie šeimos poreikiai lieka neįgyvendinti. Tiek muitininkai, tiek KAS pareigūnai pažymėjo, kad negali keliauti, dėl mažo atlyginimo įgyti būstą, šiuolaikiškai jį įrengti (žr. 13 pav.).



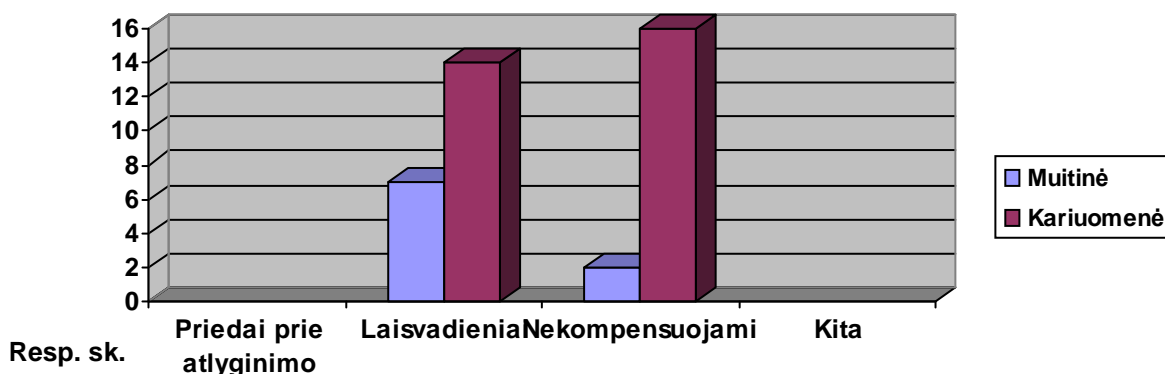
13 pav. Neįgyvendintų poreikių skalė

Kaip sakytą, darbo užmokestis yra atlyginimas už darbuotojo darbą atliekamą pagal darbo sutartį [7, 186 str.]. Darbo sutartyje yra numatytas darbo laikas, kurį darbuotojas turi dirbti. Darbo laiko trukmę reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir nustato, kad ji negali viršyti aštuonių darbo valandų. Nors pagal Darbo kodeksą viršvalandiniai darbai draudžiami, tačiau pasitaiko, kad pareigūnams tenka juos dirbti. Viršvalandiniais laikomi darbai, dirbami viršijant nustatytą darbo laiko trukmę [7, 150 str.]. Pasitaiko tokių atvejų, kai pareigūnas dirba viršvalandinius darbus, už tai jam turi būti atlyginta. Už viršvalandinį darbą ir darbą naktį mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio atlygio (mėnesinės algos) [7, 193 str.]. Kartais šio Darbo kodekso straipsnio nepaisoma ir pareigūnai negauna atlyginimo už viršvalandinį darbą. Tarp pareigūnų vyrauja nuomonė, kad teisinė sistema, kuri reglamentuoja jų tarnybos specifiką yra ne visai tinkamai parengta, ją reikia koreguoti, nes darbo laiko samprata Muitinės statute bei KASOTI reglamentuota neaiškiai. Muitinės pareigūnų darbo ir poilsio laiką nustato Muitinės departamento direktorius, vadovaudamasis įstatymais ir kitais teisės aktais [8, 50 str.]. Tai reiškia, kad nustatant pareigūnų darbo laiką, Muitinės departamento direktorius gali varijuoti darbovietai naudinga linkme. Dar daugiau neaiškumų dėl darbo laiko trukmės yra KAS. Kario tarnybos dienos ir suminė savaitės tarnybos trukmė nėra apribota ir priklauso nuo tarnybos poreikių [4, 21 str.]. Tai reiškia, kad esant poreikiui KAS pareigūno tarnyba trunka 24 valandas per parą. Tokia darbo laiko trukmės samprata leidžia vadovaujantiems pareigūnams pavaldinių atžvilgiu piktnaudžiauti. Daugumai KAS pareigūnų tenka dirbti viršvalandinį darbą. (žr. 14 pav.)



14 pav. Pareigūnų, dirbančių viršvalandinį darbą, skalė

Pasiteiravę pareigūnų nuomonės apie viršvalandinį darbą, išsiaiškinome, kad visiems apklausoje dalyvavusiems KAS pareigūnams tenka dirbti šiuos darbus. Daugumai muitinės pareigūnų neteko dirbti viršvalandžių. Kaip teigė KAS pareigūnai, jų išdirbtas viršvalandinis darbas dažniausiai būna neapmokamas ir nekompensuojamas (žr. 15 pav.). Pagal galimybes viršvalandžiai kompensuojami laisvomis nuo tarnybos dienomis.



15 pav. Išdirbtų viršvalandžių kompensavimo skalė

Pareigūnams dirbant viršvalandinius darbus, kurie vėliau nėra apmokami arba kitaip kompensuojami, kyla pareigūnų nepasitenkinimas, mažėja tarnybos motyvacija, pareigūnai nusprendžia išeiti iš tarnybos ir realizuoti save privačiame sektoriuje arba kitoje nestatutinėje valstybės tarnyboje.

3.2. Priedai ir priemokos

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas reglamentuoja, kad pareigūnų darbo užmokestį sudaro: pareiginė alga, priedai ir priemokos. Priedai – papildomos išmokos, nustatytos įstatymų, kitų teisės aktų už darbuotojo profesionalumą, kvalifikaciją (už kategoriją, laipsnius, rangus ir pan.). Priemokos – kompensacinės išmokos, tiesiogiai susijusios su darbo sąlygomis

(jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, darbas nakties metu, viršvalandžiai ir kitais įstatymų, teisės aktų numatytais atvejais), papildomų funkcijų (darbų, pareigų) atlikimu [3, 2 str.].

Pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 25 str. 1 d. valstybės tarnautojams mokami šie priedai: 1) už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (toliau – tarnybos stažą), 2) už kvalifikacinę klasę arba kvalifikacinę kategoriją, 3) už laipsnį arba tarnybinį rangą, 4) už diplomatinį rangą. Priedai už laipsnį arba tarnybinį rangą ir kvalifikacinę kategoriją gali būti mokami tik statutiniams valstybės tarnautojams statuteose nustatyta tvarka [6, 25 str.]. Muitinės statutas reglamentuoja, kad kiekvienas muitinės pareigūnas turi teisę gauti priedus ir priemokas prie pareiginės algos, o KASOKTĮ reglamentuoja, kad teisę gauti priedus prie tarnybinio atlyginimo turi tik tam tikras pareigybes užimantys KAS pareigūnai.

Muitinės pareigūnams skiriami priedai už tarnybos stažą, kvalifikacinę kategoriją ir pareiginį laipsnį. Priedų ir priemokų suma negali viršyti 70 procentų pareiginės algos [8, 46 str.]. Priedų suma už kvalifikacinę kategoriją ir pareiginį laipsnį negali viršyti 55 procentų pareiginės algos. Kaip ir minėjome, šių priedų dydis tiesiogiai priklauso nuo pareiginės algos dydžio. Priedas už tarnybos stažą muitinės pareigūnams pradedamas skaičiuoti po 3 metų tarnybos muitinėje ir sudaro 3 procentus pareiginės algos už kiekvienus trejus tarnybos Lietuvos muitinėje metus.

Kiekvienų kalendorinių metų pabaigoje vykdomas muitinės pareigūno tarnybinės veiklos vertinimas. Vertinamos pareigūnų dalykinės savybės, profesiniai įgūdžiai, administraciniai gebėjimai, veiklos rezultatai. Tarnybinė veikla vertinama labai gerai, gerai arba nepatenkinamai. Ją vertina muitinės pareigūno tiesioginis vadas. Jeigu muitinės pareigūno tarnybinė veikla įvertinama labai gerai arba nepatenkinamai, ją vertina statutinė komisija. Statutinei komisijai įvertinus pareigūną labai gerai, jam gali būti suteikta aukštesnė kvalifikacinė kategorija. Muitinės pareigūnui, kurio tarnybinę veiklą tiesioginis vadovas įvertina gerai, paliekama ta pati kvalifikacinė kategorija. Muitinės pareigūnų kvalifikacinės kategorijos yra trys. Aukščiausia yra pirmą kvalifikacinę kategoriją, žemiausia – trečia kvalifikacinė kategorija. Muitinės pareigūnams priedas už trečią kvalifikacinę kategoriją sudaro 10 procentų pareiginės algos, už antrą kvalifikacinę kategoriją – 20 procentų pareiginės algos, už pirmą kvalifikacinę kategoriją – 30 procentų pareiginės algos [8, 47 str.].

Statutas muitinės pareigūnams nustato priedų koeficientus už pareiginius laipsnius, kurie apskaičiuoti pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintą MMA:

- 1) vyriausiajam valstybės muitininkui –1 MMA;
- 2) vyresniajam muitininkui – 0,9 MMA;
- 3) I rango muitininkui – 0,8 MMA;
- 4) II rango muitininkui – 0,7 MMA;
- 5) III rango muitininkui – 0,6 MMA;
- 6) I klasės muitininkui – 0,5 MMA;
- 7) II klasės muitininkui – 0,4 MMA;
- 8) III klasės muitininkui – 0,3 MMA.

Šio priedo dydis svyruoja nuo 129 iki 430 litų.

Tam tikroms profesinės karo tarnybos karių pareigoms, susijusioms su didesne vadų (ne žemesnių kaip bataliono vado) atsakomybe ar ypatinga pareigų specifika, nustatomi pareiginiai tarnybinio atlyginimo priedai. Priedai mokami, kol karys eina šias pareigas [4, 60 str.]. Pareigas, kurias einant mokamas pareiginis priedas, sąrašą ir šias pareigas atitinkančių priedų dydžius nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė (priedas Nr. 5). KAS pareigūnų, kurių pareigos susijusios su didesne vadų atsakomybe ar ypatinga pareigų specifika, tarnybinio atlyginimo priedo dydis apskaičiuojamas BD padauginus iš koeficiento, nustatyto atitinkamoms pareigoms (žr. 7 ir 8 lenteles) [29].

7 lentelė. KAS pareigūnų pareigos, susijusios su didesne vadų atsakomybe, ir šias pareigas atitinkančių koeficientų dydžiai [29]

Profesinės karo tarnybos karių pareigos	Koeficientas
Kariuomenės vadas	3,5
Sausumos pajėgų vadas Karinių oro pajėgų vadas Karinių jūrų pajėgų vadas Gynybos štabo viršininkas Generalinis inspektorius	2,5
Nuolatinės parengties brigados vadas Didžiojo Lietuvos etmono Jonušo Radvilos mokomojo pulko vadas Krašto apsaugos savanorių pajėgų vadas Mokymo ir doktrinų valdybos vadas Logistikos valdybos vadas Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijos viršininkas Specialiųjų operacijų junginio vadas Krašto apsaugos ministerijos departamento direktorius Gynybos štabo viršininko pavaduotojas	2
Reguliariųjų pajėgų batalionų vadai Krašto apsaugos savanorių pajėgų rinktinės vadas Karinių oro pajėgų aviacijos bazės vadas Oro erdvės stebėjimo ir kontrolės valdybos vadas Karo laivų flotilės vadas Generolo leitenanto Motiejaus Pečiulionio arsenalo vadas Karo medicinos tarnybos vadas Ypatingos paskirties tarnybos vadas Sandėlių tarnybos vadas Materialinių resursų departamento direktorius Divizijos generolo Stasio Raštikio puskarininkių mokyklos viršininkas Karo policijos vadas	1,5

Priedų dydžiai svyruoja nuo 645 iki 1505 litų.

8 lentelė. KAS pareigūnų pareigos, susijusios su ypatinga specifika, ir šias pareigas atitinkančių koeficientų dydžiai [29]

Profesinės karo tarnybos karių tiesiogiai vykdomos pareigos	Koeficientas
Skrydžiai orlaivio įgulos sudėtyje Pratybos ir kovinis budėjimas laivo įgulos sudėtyje Nardymo ir kiti darbai po vandeniu Išminavimo ir sprogdinimo darbai Šuoliai su parašiotu Bazinis karinis rengimas mokomuosiuose batalionuose (instruktoriai)	1
Užduotys, kurioms atlikti reikia ypatingos psichologinės ir fizinės ištvermės: intervencija (šturmas) ir kovinis rengimas (rengimasis) jai, specialioji žvalgyba ir kovinis rengimas (rengimasis) jai, kitų užduočių vykdymas ypatingų (kontrteroristinių) ir (ar) specialiųjų operacijų metu ir kovinis rengimas (rengimasis) joms	2 1,5 1

Priedų dydžiai svyruoja nuo 430 iki 860 litų.

Pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą, KAS pareigūnams, kurie turi ypatingų karinių specialybių kvalifikacines kategorijas, mokamas tarnybinio atlyginimo priedas:

1. 2 bazinių dydžių per mėnesį už 1-ąją kvalifikacinę kategoriją;
2. 1,4 bazinio dydžio per mėnesį už 2-ąją kvalifikacinę kategoriją;
3. 1 bazinio dydžio per mėnesį už 3-iąją kvalifikacinę kategoriją [29].

KAS pareigūnams kvalifikacijos kategorijos teikiamos, jei kandidatas kategorijai gauti eina pareigas, kurias atliekant, būtina turėti karinę specialybę, įvardytą „Ypatingų karinių specialybių, kurių specialistams gali būti suteiktos kvalifikacinės kategorijos, sąraše“, pareigūnas turi būti teigiamai atestuotas, išlaikęs teorinio patikrinimo egzaminus, išlaikęs praktinių įgūdžių patikrinimą, visiškai įvykdęs kitus atitinkamos kvalifikacinės kategorijos reikalavimus. Kvalifikacines kategorijas suteikia kariuomenės vadas kvalifikacinių kategorijų suteikimo komisijos teikimu. Kvalifikacinės kategorijos suteikiamos vieneriems metams.

Kalbant apie priedų dydžius KAS pareigūnams, reikia dar kartą pabrėžti, kad jie nepriklauso nei nuo tarnybinio atlyginimo dydžio, nei nuo pareigūno laipsnio.

3.3. Kasmietinės atostogos

Žmogus iš prigimties negali dirbti nuolat, jam reikia poilsio. Kruopščiai, nuosekliai, be pertraukos ilgai dirbant darbovietėje žmogus fiziškai ir morališkai pavargsta, atsiranda stresas, padidėja nervingumas. Įmonės veikla ir darbo našumas pradeda mažėti. Visa tai neigiamai veikia žmogų ir visą kolektyvą. Kad to nebūtų, kiekvienais metais darbuotojui suteikiamos atostogos. Atostogos būna dviejų rūšių – kasmietinės ir tikslinės. Šiame poskyryje plačiau panagrinėsime muitinės bei KAS pareigūnų kasmietines atostogas, teisę pasinaudoti jomis bei jų trukmę ir apmokėjimo sąlygas.

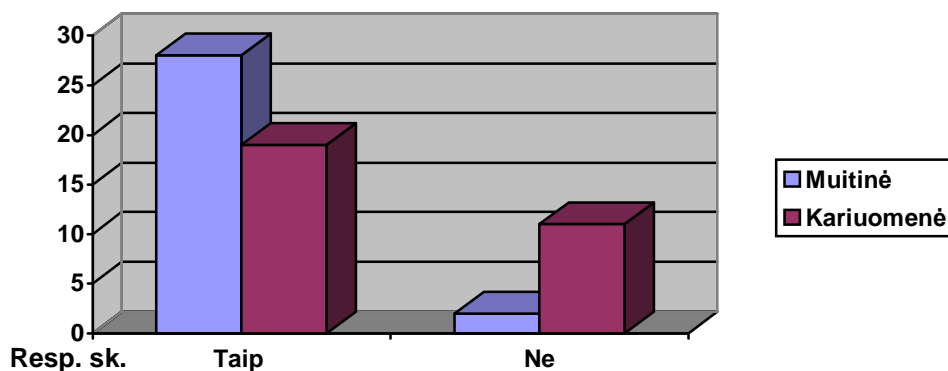
Lietuvos Respublikos Konstitucijos 49 straipsnis numato, kad kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmietines mokamas atostogas. Konstitucijoje įtvirtintos teisės yra būtinos darbuotojų organizmo funkcijų atkūrimo ir visaverčio gyvenimo sąlyga. Ši konstitucinė nuostata atitinka svarbiausius tarptautinių teisės aktų (pvz., Europos socialinė chartijos, TDO 132 konvencijos) reikalavimus, kurias siekiama garantuoti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į poilsį. Konstitucijoje įtvirtintos dirbančiųjų teisės į kasmietines mokamas atostogas įgyvendinimas garantuojamas Darbo kodekso, taip pat kitų įstatymų, taikomų tam tikroms darbuotojų kategorijoms, ir kitų teisės aktų nuostatomis [41, P. 90].

Kasmietinės atostogos – tai kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant darbo vietą (pareigas) ir

mokant vidutinį darbo užmokestį [7, 165 str.]. Į kasmetinių atostogų trukmę neįskaičiuojamos dienos, kurios pagal Darbo kodeksą laikomos šventinėmis dienomis. Muitinės ir KAS pareigūnų kasmetines atostogas reglamentuoja Statutas bei KASOKTĮ. Palyginus teisinę bazę, esminių skirtumų pastebėta nebuvo. Ir muitinės, ir KAS pareigūnams suteikiamos 30 kalendorinių dienų kasmetinės atostogos. Pareigūnų prašymu arba tiesioginio viršininko reikalavimu kasmetinės atostogos gali būti suteikiamos dalimis, tačiau viena iš dalių negali būti mažesnė nei 14 dienų. Abiejų institucijų pareigūnams, turintiems 5 metų tarnybos stažą, už kiekvienus paskesnius 3 tarnybos metus, suteikiamos 3 papildomos kasmetinių atostogų kalendorinės dienos. Tačiau yra nuostata, kad muitinės bei KAS pareigūnų kasmetinių atostogų trukmė negali viršyti 45 kalendorinių dienų.

Muitinės ir KAS pareigūnai turi nepertraukiamai ištarnauti 6 mėnesius institucijoje tam, kad įgytų teisę į kasmetines atostogas, tai reglamentuoja Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas bei Darbo kodeksas [6, 36 str; 7, 169 str.].

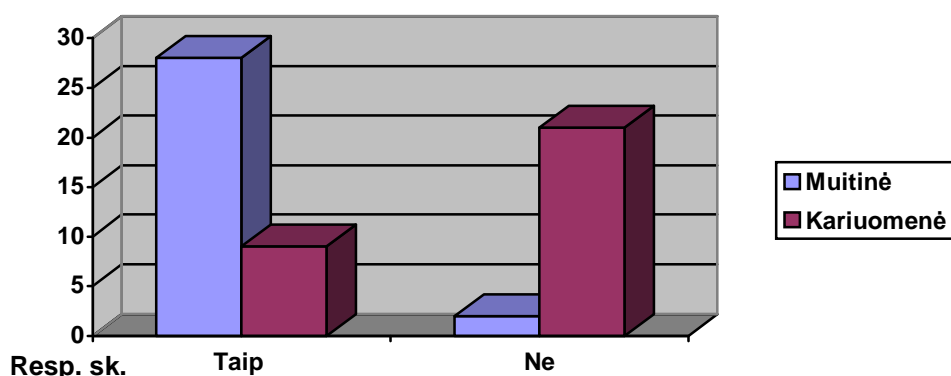
Kiekvienoje institucijoje planuojamas atostogų grafikas, kurį tvirtina tos institucijos vadovas. Įvairiose institucijose atostogos planuojamos skirtingai, tai priklauso nuo veiklos pobūdžio, institucijos politikos, vidinės tvarkos ir darbuotojų tarpusavio santykių. Dažniausiai darbuotojai pritaria atostogų grafiko planavimui, tačiau dėl vienu ar kitu priežasčių atsiranda žmonių, kurių netenkina institucijos vidinė tvarka, o taip pat ir atostogų planavimas (žr. 16 pav.).



16 pav. Respondentų nuomonė apie atostogų planavimą

Atlikus sociologinį tyrimą ir įvertinus respondentų nuomonę, išaiškėjo, kad dauguma muitinės pareigūnų pritaria darbovietėje vykdomam atostogų grafiko planavimui. Keletas respondentų pareiškė, kad jų netenkina, kaip yra planuojamos atostogos. Lyginant gautus abiejų tarnybų atsakymus pastebėta, kad tarp KAS pareigūnų nepatenkintų respondentų yra dar daugiau. Pareigūnai nepritaria atostogų grafiko planavimui dėl to, kad labai dažnai juos atšaukia iš atostogų dėl tarnybinio būtinumo arba suplanavus atostogų grafiką jo nesilaikoma.

Institucijos stengiasi, kad atostogų laiką pareigūnai pasirinktų patys. Galimybės pasirinkti atostogų laiką muitinės bei KAS pareigūnams pavaizduotos 17 pav.



17 pav. Respondentų galimybės pasirinkti atostogų laiką

Dažniausiai žmonės nori ilsėtis vasarą, tačiau ne visada norai sutampa su galimybėmis. Intensyvus darbas, neatidėliotinos užduotys, mokymai bei komandiruotės į užsienį nesuteikia galimybės išeiti kasmetinių atostogų vasarą. Nežiūrint į tai, dauguma muitinės pareigūnų turi galimybę pasirinkti atostogų laiką jiems norimu metu. To negalima pasakyti apie KAS pareigūnus, dauguma jų tokių galimybių neturi. Tam, kad darbuotojai tinkamai pailsėtų ir atostogos būtų suteiktos vasarą, KAS praktikuojamas toks reiškinys - institucijos vadovas savo įsakymu gali nurodyti vasaros periodą, kurio metu dauguma pareigūnų išleidžiama kasmetinių atostogų. Jei pareigūnas dėl vienu ar kitu tarnybinių priežasčių negali išeiti atostogauti paskirtu laiku, jam kasmetinės atostogos suteikiamos kitu jo pasirinkt laikotarpiu.

Jei abiejų tarnybų pareigūnai per darbo metus nepasinaudojo kasmetinėmis atostogomis, jos perkeliamos į kitus darbo metus. Pareigūnams išeinant atostogauti, prieš 3 dienas sumokamas darbo užmokestis už kasmetinės atostogas. O atostogų metu mokamas vidutinis darbo užmokestis. Jei darbo užmokestis nesumokėtas laiku, kasmetinės atostogos pratęsiamos tol, kol nebus sumokėtas darbo užmokestis.

Išnagrinėjus muitinės bei KAS pareigūnų kasmetinių atostogų suteikimo galimybes, teisę į jas, jų trukmę bei apmokėjimo sąlygas, prieinama prie išvadų, kad muitinės ir KAS pareigūnai turi lygiavertes teises į kasmetines atostogas.

3.4. Pareigūnų sveikatos priežiūra ir kompensacijos

Viena iš didžiausių žmogaus vertybių yra jo sveikata. Tarnyba Tėvynei reikalauja net tik žmogaus visiško atsidavimo tarnybai, bet ir sveikatos išteklių. Tarnaujant atsiranda didelė

tikimybė patirti įvairaus pobūdžio ir sunkumo traumų. Praktikoje pasitaiko, kad dėl sveikatos sutrikimų, atsiradusių tarnaujant, visai jauni žmonės turi išeiti iš tarnybos statutinėje organizacijoje ir ieškoti darbo kitoje, sveikatos atžvilgiu mažiau pavojingoje srityje. Todėl Valstybė, siekdama tinkamai pasirūpinti pareigūnų sveikatos būkle, privalomai juos apdraudžia.

Pagal Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymą muitinės pareigūnai privalomai draudžiami nustatytų rūšių socialiniu draudimu: pensijų socialiniu draudimu, ligos ir motinystės socialiniu draudimu, kai draudžiama ligos ir motinystės, tėvystės bei motinystės (tėvystės), profesinės reabilitacijos išmokomis, nedarbo socialiniu draudimu, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, sveikatos draudimu [9, 4 str.]. Iki 2004 m. vidurio, pagal nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo nuostatas, statutiniai valstybės tarnautojai nebuvo draudžiami nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu tik tuo atveju, jei jie apdrausti nuo nelaimingų atsitikimų, susijusių su tarnyba, valstybės lėšomis. Nuo 2004 m. vidurio įstatymo nuostatos suderintos su statutais, reglamentuojančiais statutinių valstybės tarnautojų socialines garantijas.

Lietuvos Respublikos Seimui priėmus statutinių valstybės tarnautojų statutus, dalis statutinių valstybės tarnautojų turi teisę į draudimą valstybės lėšomis, o kiti – tik teisę į kompensacijas. Be to, statutiniai valstybės tarnautojai dėl savo darbo specifikos neatitiko Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo reikalavimų, todėl buvo siūlyta papildyti Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymą ir numatyti, kad statutiniai valstybės tarnautojai, galintys gauti kompensacijas atsitikus nelaimingam atsitikimui darbe, negali būti draudžiami šia socialinio draudimo rūšimi [67, P. 84].

Vadovaujantis ši nuostata, KAS pareigūnai pagal Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymą privalomai draudžiami tik pensijų socialiniu draudimu ir nedarbo socialiniu draudimu. KAS pareigūnų draudimą nuo nelaimingų atsitikimų tarnyboje reglamentuoja KASOKTĮ. Šis įstatymas numato kompensacijas KAS pareigūnams dėl sveikatos sutrikimų nelaimingo atsitikimo atveju ir aprašo jų dydžius. KAS pareigūnas apdraudžiamas suma, lygia mėnesiniam šio pareigūno tarnybiniam atlyginimui, mokamam draudiminio įvykio mėnesį, padaugintam iš 12, bet ne didesne suma kaip 48 Vyriausybės nustatytos minimalios mėnesinės algos [4, 66 str.]. Įvykus nelaimingam atsitikimui išmokos bei kompensacijos mokamos iš Krašto apsaugos ministerijai skirtų Valstybės biudžeto lėšų.

Muitinėje sveikatos sutrikimo sunkumo laipsnį nustato Valstybės sveikatos priežiūros įstaigos, o nelaimingą atsitikimą tiria vadovo nurodymu sudaryta komisija. Įvykus nelaimingam atsitikimui, KAS pareigūnų sveikatos sutrikimo sunkumo laipsnį nustato Lietuvos kariuomenės Karinės medicinos ekspertizės komisija. KAS pareigūno žūties atveju ar sveikatos sutrikimo

priežastinį ryšį su tarnybinių pareigų atlikimu nustato tyrimo komisija, kuriai Krašto apsaugos ministro įsakymu pavesta atlikti įvykio tyrimą.

Dėl traumos ar ligos tapusiam neįgaliam ir netekusiam 85–100 procentų darbingumo KAS pareigūnui mokama 60 atitinkamo laipsnio pirmaisiais tarnybos metais nustatyto dydžio mėnesinių tarnybinių atlyginimų (be priedų) vienkartinė kompensacija. Jeigu KAS pareigūnas dėl nelaimingo atsitikimo tapo neįgalus ir neteko 65–80 procentų darbingumo, jam sumokama 48 atitinkamo laipsnio pirmaisiais tarnybos metais nustatyto dydžio mėnesinių tarnybinių atlyginimų (be priedų) vienkartinė kompensacija. 36 atitinkamo laipsnio pirmaisiais tarnybos metais nustatyto dydžio mėnesinių tarnybinių atlyginimų (be priedų) vienkartinė kompensacija sumokama KAS pareigūnui dėl nelaimingo atsitikimo, kurio metu jis tapo neįgalus ir neteko 45 – 60 procentų darbingumo.

KAS pareigūnui žuvus, jo šeimai išmokama 120 atitinkamo laipsnio profesinės karo tarnybos kariui pirmaisiais tarnybos metais nustatyto dydžio mėnesinių tarnybinių atlyginimų (be priedų) vienkartinė kompensacija, bet ne mažiau kaip po 100 Vyriausybės nustatytų minimalių mėnesinių algų kiekvienam kario išlaikytiniui. Tačiau išmokamos kompensacijos suma negali viršyti 350 000 litų. Kompensacija gali būti išmokama dalimis, bet neilgiau kaip per 36 mėnesius [4, 67 str.].

Muitinės pareigūnams, kitaip negu KAS pareigūnams, nelaimingų atsitikimų atveju pagal Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo nuostatas mokamos vienkartinės arba periodinės kompensacijos. Jeigu muitinės pareigūnas dėl draudiminio įvykio terminuotai netenka iki 20 procentų darbingumo, jam išmokama netekto darbingumo vienkartinė kompensacija, kurios dydis yra 10 procentų jo 24 mėnesių kompensuojamojo uždarbio. Jei pareigūnas terminuotai netenka daugiau kaip 20, bet mažiau negu 30 procentų darbingumo, jam išmokoma 20 procentų jo 24 mėnesių kompensuojamo uždarbio. Tuo atveju, kai darbingumo netekimas nustatomas neterminuotai, muitinės pareigūnui išmokamos trigubai didesnės kompensacijos negu buvo nurodyta aukščiau. Jeigu nustatoma, kad pareigūnas neteko 30 ir daugiau procentų darbingumo, jam išmokama periodinė kompensacija. Jos dydį reglamentuoja KASOKTĮ. Periodinė kompensacija mokama kas mėnesį.

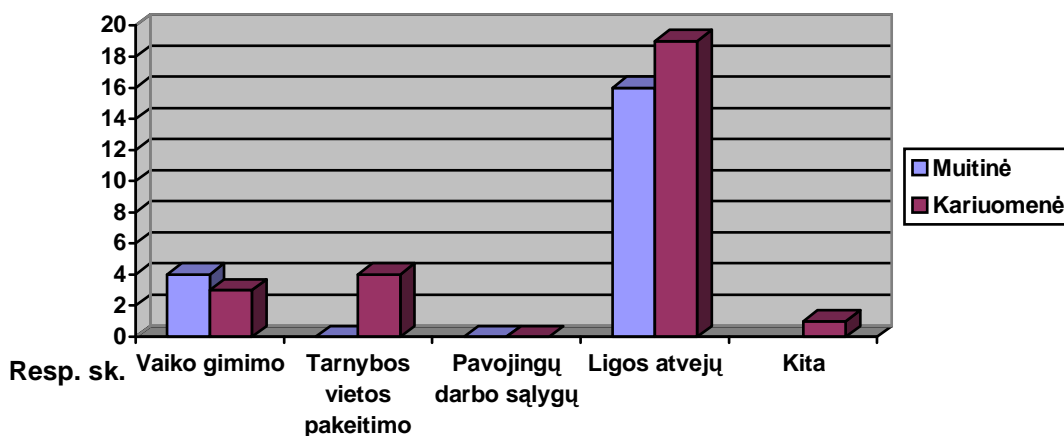
Muitinės pareigūnui mirus, dėl nelaimingo atsitikimo jo šeimai išmokama 100 dydžių einamųjų metų draudžiamųjų pajamų galiojusių mirties mėnesį, vienkartinė išmoka.

Išnagrinėjus abiejų organizacijų pareigūnų darbo užmokestį ir įvertinus esamus kompensacijų dydžius bei apskaičiavimo metodiką, akivaizdu, kad KAS pareigūnų kompensacijos nelaimingo atsitikimo arba pareigūno mirties atveju yra didesnės negu muitinės pareigūnų.

KAS yra įsteigusi sveikatos priežiūros įstaigas, kurio atlieka profilaktinius pareigūnų sveikatos patikrinimus. Sveikatos patikrinimai yra privalomi kiekvienam KAS pareigūnui. Apžiūros periodiškumas nustatomas pagal KAS pareigūno amžių: KAS pareigūnui iki 35 metų – kas 5 metai, nuo 35 metų – kas 3 metai, pareigūnui, kuris yra aktyviajame rezerve – kas 3 metai [18, 33.4 p.]. Pagal KASOKTĮ KAS pareigūnų sveikatos priežiūra ir sveikatinimo veikla bei medicininės reabilitacijos paslaugos finansuojamos iš Krašto apsaugos ministerijai skirtų Valstybės biudžeto lėšų. Iš Valstybės biudžeto Krašto apsaugos ministerijai skirtų lėšų apmokamos ir KAS pareigūnų reabilitacijos po sužeidimo ar ligos būtinos išlaidos [4, 65 str.].

Muitinės departamentas neturi įsteigtų pavaldžių sveikatos priežiūros įstaigų, vykdančių muitinės pareigūnų sveikatos priežiūrą. Tačiau muitinės pareigūnai irgi privalo profilaktiškai tikrintis sveikatą. Muitinės pareigūnų, kurie darbe gali būti veikiami profesinės rizikos veiksnių – vadovaujantis Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2000 m. gegužės 31 d. įsakymo Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“ (Žin., 2000, Nr.47-1365) 13 priede „Asmenų, dirbančių galimos profesinės rizikos sąlygomis (kenksmingų veiksnių poveikyje ir pavojingą darbą) privalomo sveikatos tikrinimo tvarka“ nustatytais terminais [22, 4.1 p.]. Kitų pareigūnų sveikata tikrinama vieną kartą per trejus metus [22, 4.2 p.]. Už muitinės pareigūnų sveikatos patikrinimą apmokama iš Privalomojo sveikatos draudimo fondo biudžeto lėšų.

Įvertinus pareigūnų apklausos duomens, paaiškėjo, kad dauguma pareigūnų naudojami socialinėmis garantijomis, kurios teikiamos pareigūnams ligos atveju (žr. 18 pav.).



18 pav. Dažniausiai taikomos socialinės garantijos

Respondentai pareiškė, kad dažniausiai darbe naudojami socialinėmis garantijomis dėl savo ar savo vaikų ligos (KAS pareigūnai naudojami šiek tiek dažniau negu muitinės pareigūnai). Galima teigti, kad tam turi įtaka gerai parengta teisinė bazė, kuri reglamentuoja KAS pareigūnų

galimybes pasinaudoti socialinėmis garantijomis ligos atveju. Muitinės statusas, nežiūrint į tai, kad muitinės pareigūnų tarnyba pagal savo pobūdį ir funkcijas mažai kuo skiriasi nuo tarnybos KAS, skiria mažai dėmesio muitinės pareigūnų sveikatos priežiūros klausimams. Statutas reglamentuoja, kad muitinės pareigūnų valstybinį socialinį draudimą, sveikatos draudimą ir teisę į pensijas nustato įstatymai [8, 51 str.]. Tokia Statuto nuostata nėra pakankama. Kaip rodo apklausa, pareigūnų sveikatos priežiūra, visos išmokos, susijusios su pareigūnų ligos atvejais, šiuo metu yra aktualus klausimas, todėl reikia ypatingo dėmesio jam nagrinėti. Kad tai būtų įvykdyta, reikia kreipti didesnę dėmesį į muitinės pareigūnų sveikatos priežiūrą ir pagalvoti apie glaudesnę Muitinės departamento bendradarbiavimą su KAS arba VRS pareigūnų sveikatos priežiūros srityje. Tai būtina sutartims pasirašyti pagal kurias, KAS bei VRS sveikatos priežiūros įstaigos teiktų savo paslaugas ir muitinės pareigūnams. O apmokėjimas už suteiktas paslaugas būtų skiriamas iš valstybės biudžeto lėšų.

3.5. Pareigūnų išeitinės kompensacijos ir pensijos

Tarp įvairių socialinių išmokų rūšių savo svarba ir apimtimi išsiskiria senatvės pensijos. Tuo labiau, kad XX a. pabaigoje pasauliniu mastu išryškėjo gyventojų senėjimo tendencija. XXI a. ši tendencija gali atvesti prie neprognozuojamų socialinių kataklizmų. Demografinė našta tampa vis didesnė tiek nacionaliniams biudžetams, tiek įvairiems fondams, išmokantiems senatvės pensijas [35, P. 57].

Pradedant kalbėti apie muitinės bei KAS pareigūnų išeitines pašalpas ir pensijas, reikia išsiaiškinti teisinę bazę, kuri reglamentuoja išeitinių kompensacijų ir pensijų mokėjimą, skirtumus tarp tarnybų. Muitinės bei KAS pareigūnų išeitinių kompensacijų skyrimo sąlygas ir tvarką reglamentuoja šių tarnybų statutai. Pareigūnai turi lygias, apibrėžtas tarnybos statute, galimybes gauti išeitinę kompensaciją. Tačiau esminis skirtumas yra pareigūnams išėjus į pensiją. KAS pareigūnams, išėjusiems į pensiją taikomas vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, Kalėjų departamento ir jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas, kuris suteikia pareigūnams teisę į vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, Kalėjų departamento ir jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinę pensiją (toliau – pareigūnų ir karių valstybinė pensija). KAS pareigūnai taip pat turi teisę gauti valstybinę socialinio draudimo pensiją. Taip teisinė sistema suteikia KAS pareigūnams išskirtines teises į dviejų rūšių pensiją. Nors muitinės pareigūnai ir priskiriami statutinių valstybės tarnautojų kategorijai, tačiau jiems išėjus į pensiją taikomas tik Valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymas, kuris suteikia teisę tik į

valstybinę socialinio draudimo pensiją. Kodėl priimtas toks sprendimas, yra diskutuotinas klausimas.

Nagrinėjant priežastis (žr. 9 lentelę), dėl kurių atleistam pareigūnui mokama išeitinė kompensacija, pastebima, kad KASOKTĮ išskiria žymiai daugiau priežasčių negu Muitinės statusas. Abiejų tarnybų pareigūnams mokamos išeitinės kompensacijos, kai tarnybos sutartis nutraukiama vadovybės iniciatyva arba valia ne dėl pareigūnų kaltės bei KAS pareigūnams sukanka išleidimo į atsargą amžius.

9 lentelė. Pareigūnų atleidimo priežastys, dėl kurių mokamos išeitinės kompensacijos [8, 55 str., 4, 38 str.]

Muitinės departamento pareigūnai	KAS pareigūnai
1. Paaiškėja, kad priimant muitinės pareigūną į pareigas buvo pažeisti Statuto arba Valstybės tarnybos įstatymo reikalavimai ir šių pažeidimų neįmanoma pašalinti.	1. Likviduojamas dalinys, tarnyba ar kita KAS institucija.
2. Pareigūnas pagal medicinos ekspertizės komisijos išvadą negali tęsti tarnybos Lietuvos muitinėje.	2. Nustatoma, kad KAS pareigūnas negali atlikti pareigų dėl sveikatos būklės.
3. Pareigūnas dėl laikinojo nedarbingumo nedirba ilgiau kaip 120 kalendorinių dienų iš eilės arba ilgiau kaip 140 dienų per paskutinius 12 mėnesių, jeigu įstatymų nenumatyta, kad tam tikros ligos atveju pareigos paliekamos ilgesnį laiką.	3. Pareigūno sirgimo (laikinojo nedarbingumo) trukmė ilgesnė kaip 120 kalendorinių dienų iš eilės, arba 140 kalendorinių dienų per paskutinius 12 mėnesių, jeigu darbingumas buvo sutrikęs su pertraukomis ir jeigu susirgimas nesusijęs su sužeidimu ar suluošinimu atliekant tarnybines pareigas ar su tarnyba.
4. Pareigūno pareigybė yra naikinama.	4. Sumažinamas pareigūnų skaičius, pertvarkomas dalinys, tarnyba ar kita KAS institucija ir kai nėra laisvų pareigūno laipsnį ir kvalifikaciją atitinkančių pareigų
	5. Paaiškėja ir nustatoma, kad pareigūnas neturi reikiamos kvalifikacijos, arba atestuotas kaip netinkamas tarnybai.
	6. Ne žemesnio kaip dalinio vado (karinio viršininko) teikimu kariuomenės vadas nusprendžia ir krašto apsaugos ministras sutinka su motyvais, kad dėl tarnybos interesų karį atleisti būtina.

Kaip matome 9 lentelėje, KAS pareigūnai dėl dvigubai daugiau priežasčių gali reikalauti išieitinės kompensacijos. Atleidžiant muitinės pareigūną 9 lentelėje 1, 2, 3 punktu nurodytais pagrindais, jam išmokoma 2 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išieitinė išmoka. Atleidžiant muitinės pareigūną, kai jo pareigybė yra naikinama, jam išmokamos išieitinės kompensacijos dydis priklauso nuo tarnybos stažo:

1. iki 5 metų – 2 mėnesių jo gauto vidutinio darbo užmokesčio;
2. nuo 5 iki 10 metų – 3 mėnesių jo gauto vidutinio darbo užmokesčio;
3. nuo 10 iki 20 metų – 4 mėnesių jo gauto vidutinio darbo užmokesčio;
4. daugiau kaip 20 metų – 6 mėnesių jo gauto vidutinio darbo užmokesčio;

Atleidžiant KAS pareigūną 9 lentelėje nurodytais pagrindais ir kai pareigūnas neturi teisės į pareigūnų ir karių valstybinę pensiją, jam išmokamos išieitinės kompensacijos dydis priklauso nuo tarnybos stažo:

1. iki 5 metų – 1 mėnesio tarnybinio atlyginimo dydžio;
2. didesnis kaip 5 metų – 2 mėnesių tarnybinių atlyginimų dydžio;
3. didesnis kaip 10 metų – 3 mėnesių tarnybinių atlyginimų dydžio;
4. didesnis kaip 15 metų – 4 mėnesių tarnybinių atlyginimų dydžio.

Jeigu atleidžiamas pareigūnas turi teisę į pareigūnų ir karių valstybinę pensiją, jam mokama 2 mėnesių tarnybinių atlyginimų dydžio išieitinė kompensacija, neatsižvelgiant į tarnybos KAS stažą.

Išnagrinėję teisinę bazę, išsiaiškinome išieitinių kompensacijų skirtumus, kurie būdingi aptariamoms tarnyboms. Skiriasi ne tik atleidžiamų pareigūnų atleidimo priežastys, bet ir išieitinių kompensacijų dydžiai. Nežiūrint į tai, kad KAS pareigūnai dėl daugiau priežasčių gali gauti išieitines kompensacijas, muitinės pareigūnų išieitinės kompensacijos skiriasi savo dydžiais.

Lietuvos socialinė apsauga buvo reformuota 1991 m., įteisinus šiandien tebegaliojančius principus, sukūrus pagrindines vykdomąsias institucijas. Pensijų reforma buvo baigta tik 1994 m., o naujai įteisinta pensijų sistema pradėjo veikti nuo 1995 metų. Socialinės saugos sistema nuolat tobulinama iki šiol. Dabartinė pensinio aprūpinimo situacija Lietuvoje nėra vertinama vienprasmiškai ir tai nėra stebėtina, nes daugelyje pasaulio šalių, net ir tokiose šalyse, kurios išsiskiria tikrai demokratiškais pensinio aprūpinimo modeliais (pvz., Kanada, Danija, Olandija ir kt.), ten egzistuojanti sistema vietos gyventojų vertinama kritiškai [68, P. 31].

Nuo 1995 m. sausio 1 d., įsigaliojus naujiems Lietuvos Respublikos pensijų įstatymams, susiformavo nauja pensinio aprūpinimo sistema, kurią sudaro: Valstybinio socialinio draudimo pensijos, Valstybinės pensijos ir Šalpos pensijos. KAS pareigūnai, kaip ir minėjome, turi teisę į 2 pensijas – valstybinę socialinio draudimo bei pareigūnų ir karių valstybinę pensiją. Pareigūnų ir

karių valybinė pensija visuomenėje traktuojama kaip privilegijuota. Šios pareigūnams pensijos mokėjimas negali būti nutrauktas dėl vienu ar kitu priežasčių. Tikslinga nagrinėti valstybinio socialinio draudimo bei pareigūnų ir karių pensijų skirtumus, nes muitinės pareigūnai gauna valstybės socialinio draudimo pensiją, kurios skyrimo bei apskaičiavimo tvarka niekuo nesiskiria nuo KAS pareigūnų valstybinės socialinio draudimo pensijos. Dėl šios priežasties darbe lyginsim pareigūnų ir karių valstybinę pensiją, kurią gauna KAS pareigūnai su valstybine socialinio draudimo pensija, kurią gauna muitinės pareigūnai. Tačiau nereikia pamiršti fakto, kad KAS pareigūnai nepraranda teisės į valstybinę socialinio draudimo pensiją.

Valstybinė socialinio draudimo pensija yra 3 rūšių: senatvės, netekto darbingumo, našlių ir našlaičių. Pareigūnų ir karių valstybinė pensija taip pat yra 3 rūšių: už tarnybą, netekto darbingumo, našlių ir našlaičių. Nagrinėdami pensijų skyrimo sąlygas bei dydžius, apsistosime ties senatvės pensija ir pensija už tarnybą.

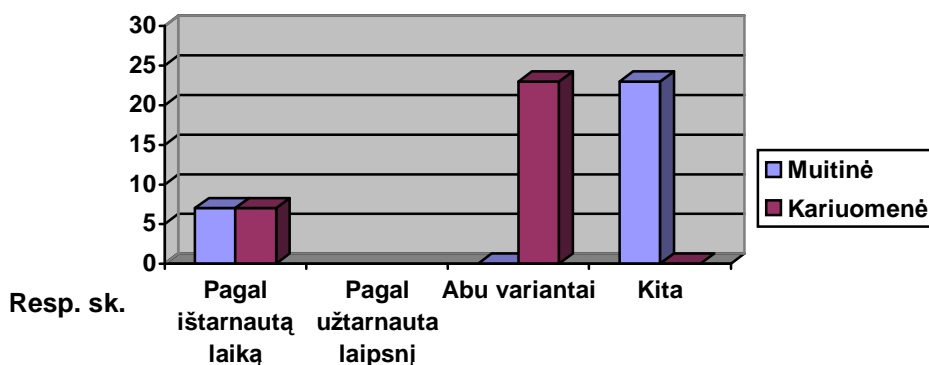
Pirmiausia skiriasi pensijų mokėjimo šaltiniai. Valstybinė socialinio draudimo pensija mokama iš Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto, o pareigūnų ir karių valstybinė pensija – iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto. Pagal įstatymą valstybinės socialinio draudimo pensijos skiriamos asmenims, jeigu jie atitinka nustatytus valstybinio socialinio draudimo pensijos skiriamos asmenims, jeigu jie atitinka nustatytus valstybinio socialinio draudimo pensijos draudimo stažo reikalavimus atitinkamai pensijos rūšiai skirti ir sukanka pensiniam amžiui, pripažįstami nedarbingais arba iš dalies darbingais, o tokiems asmenims mirus, – jų šeimos nariams. Minimalus valstybinio socialinio draudimo stažas valstybinei socialinio draudimo senatvės pensijai yra 15 metų [2, 22 str.]. Senatvės pensijos amžius vyrams – 62 metai ir 6 mėnesiai, moterims – 60 metų. Valstybinę socialinio draudimo senatvės pensiją sudaro pagrindinė ir papildoma pensijos dalis. Pagrindinė valstybinės socialinio draudimo senatvės pensijos dalis lygi valstybinei socialinio draudimo bazinei pensijai, kai asmuo turi būtinajį senatvės pensijai valstybinio socialinio draudimo stažą [2, 23 str.]. Šiuo metu Vyriausybės nustatytas bazinės pensijos dydis yra lygus 230 lt. Papildoma valstybinės socialinio draudimo pensijos dalis yra apskaičiuojama asmeniškai kiekvienam pareigūnui. Ji priklauso nuo laikotarpio, kurį pareigūnas dirbo pagal tarnybos sutartį ir mokėjo socialinio draudimo įmokas, pareigūno darbo užmokesčio dydžio, Vyriausybės nustatytų einamų metų mėnesinių draudžiamųjų pajamų, galiojusių tą mėnesį už kurį mokama pensija.

Pareigūnų ir karių valstybinė pensija, skiriama KAS pareigūnams, išėjusiems iš tarnybos ir ištarnavusiems KAS 20 ir daugiau metų, pripažintiems nedarbingais ar iš dalies darbingais dėl priežasčių, susijusių su tarnyba, atleistiems dėl sveikatos ir kai yra žinybinės centrinės medicinos ekspertizės išvada, arba pripažintiems nedarbingais ar iš dalies darbingais dėl priežasčių, nesusijusių su tarnyba, ir ištarnavusiems KAS 5 ir daugiau metų, sukakusiems įstatymų ar statutų

nustatytą išleidimo į atsargą amžių (jei toks amžius nenustatytas, - senatvės pensijos amžių) ir išstarnavusiems KAS 5 ir daugiau metų.

Pareigūnų ir karių valstybinė pensija už tarnybą skiriama pagal paskutinio mėnesio, kurį KAS pareigūnas nustoja eiti pareigas, jam nustatytą darbo užmokestį. Už kiekviena tarnybos metus, įskaitytus į tarnybos laiką pensijai skirti, skiriama po 1 procentą KAS pareigūno darbo užmokesčio. Atleistiems dėl sveikatos pareigūnams ir kariams, išstarnavusiems nuo 5 iki 10 metų, už kiekviena tarnybos metus, įskaitytus į tarnybos laiką pensijai skirti, skiriama po 2 procentus pareigūno darbo užmokesčio, išstarnavusiems nuo 10 iki 20 metų – 20 procentų darbo užmokesčio, o išstarnavusiems daugiau kaip 20 metų skiriama po 1 procentą darbo užmokesčio už kiekviena tarnybos metus [11, 7 str.].

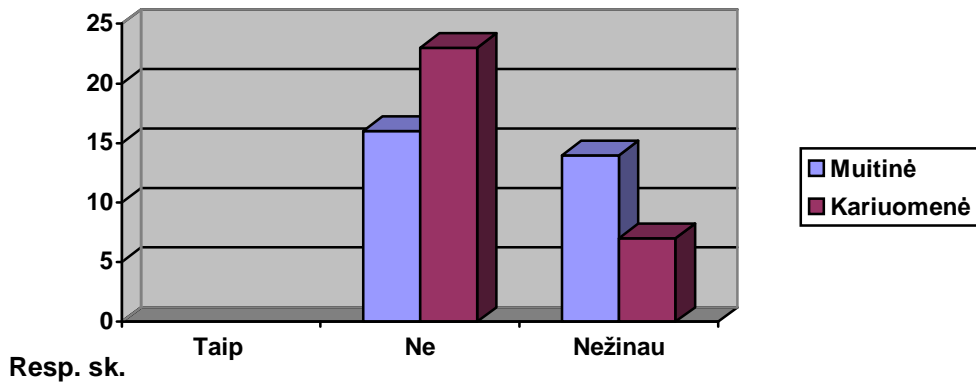
Išnagrinėjus teisinę bazę, kyla klausimas, ar ji tinkamai parengta, ar pareigūnai patenkinti išleidimo į pensiją sąlygomis bei pensijos apskaičiavimu. Tam, kad sužinotume atsakymus į šiuos klausimus, buvo pasitelktos respondentų nuomonės. Apklauso metu nustatyta, kad dauguma pareigūnų yra pakankamai gerai susipažinę su teisine baze, kuri reglamentuoja pensijų skyrimą ir išleidimo į pensiją kriterijus. (žr. 19 pav.)



19 pav. Respondentų išleidimo į pensiją kriterijai

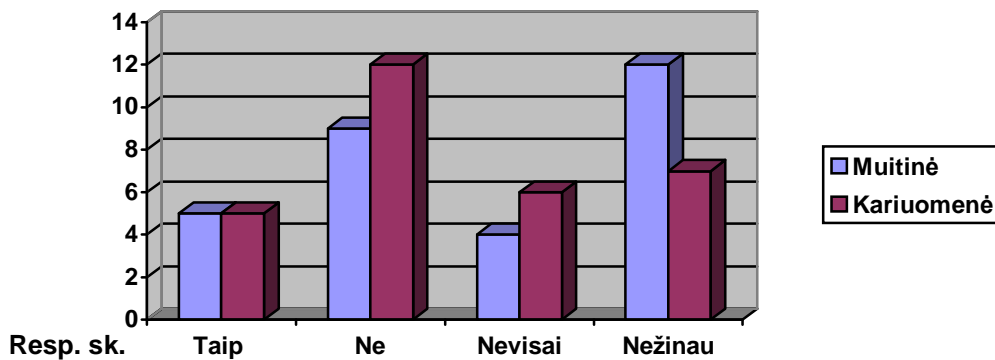
Dauguma teisingai nurodė, pagal kokius kriterijus jų darbovietėje išleidžiama į pensiją. Muitinės pareigūnai pažymėjo, kad juos išleidžia į pensiją sukakus pensiniam amžiui. KAS pareigūnų išleidimas į pensiją (atsargą) priklauso nuo išstarnauto laiko ir užtarnauto laipsnio.

Pasiteiravus respondentų nuomonės, ar išėjus į pensiją jiems pakaks gaunamų socialinių garantijų, nei vienas pareigūnas neatsakė teigiamai (žr. 20 pav.).



20 pav. Socialinių garantijų pakankamumo pensijos metu skalė

Dauguma respondentų nurodė, kad išėjus į pensiją jiems nepakaks gaunamų socialinių garantijų. Labai įdomus tas faktas, kad KAS pareigūnai, nors ir turi teisę į 2 pensijas, tačiau labiau negu muitinės pareigūnai įsitikinę, jog negalės pilnaverčiai gyventi išėję į pensiją. Tokiai KAS pareigūnų nuomonei įtakos gali turėti netikrumas, kaip sėkmingai jie sugebės integruotis į visuomenę. (Žr. 21 pav.)



21 pav. Respondentų nuomonė apie galimybę sėkmingai integruotis į visuomenę

Muitinės pareigūnai neturi aiškios nuomonės apie savo integravimąsi į visuomenę išėjus į pensiją. Tačiau vertinant muitininkų tarnybos pobūdį, galima teigti, kad jiems nebus sunku integruotis į visuomenę ir baigus tarnybą muitinėje realizuoti save civiliniame gyvenime. KAS pareigūnams tai yra didelė problema ir didžioji dauguma įsitikinusi, kad neturės jokių galimybių sėkmingai save realizuoti civiliniame gyvenime. Tokia KAS pareigūnų nuomonė pagrįsta tuo, kad jie pakankamai anksti išeina į atsargą. Išėjus į atsargą pareigūnui nesudarytos sąlygos sėkmingai integruotis į visuomenę, nes jo įgytas žinias sudėtinga pritaikyti civiliniame gyvenime. Šiuo metu minėta problema yra sprendžiama.

3.6. Kitos išmokos

Kalbant apie statutinius pareigūnus, reikia paminėti apie rotaciją, jos vykdymą ir išmokas, susijusias su jos vykdymu. Pačią *rotacijos* sąvoką galima būtų apibūdinti kaip kaitumo vykdymą. Pareigūnų rotacija yra pareigūnų darbo vietos ar pareigų pakeitimas siekiant geresnės karjeros. Kitas rotacijos tikslas – pareigūnų skatinimas nuolat tobulėti ir plėsti veiklos akiratį. Juk ilgai dirbant tą patį darbą arba einant tas pačias pareigas, pareigūnas išnaudoja savo potencialą, jam nėra kur tobulėti. O tai daro įtaką pareigūno motyvacijai, kuri dėl susiklosčiusių aplinkybių pradeda mažėti. Galima teigti, kad rotacija yra ir prevencinė priemonė, kuri užtikrina aukščiau minėtų aplinkybių skaičiaus mažinimą.

Pareigūnų rotaciją apibrėžia tarnybų statutai. Muitinės pareigūnų Statutas pareigūnų rotaciją akcentuoja mažiau negu KAS pareigūnų KASOKTĮ. Muitinės statuto 29 str. reglamentuoja, kad tarnybinio būtinumo atvejais Muitinės departamento prie Finansų ministerijos direktorius gali laikinai pavesti muitinės pareigūnui be jo sutikimo atlikti kitas jo kvalifikaciją atitinkančias tos pačios, žemesnės arba aukštesnės kategorijos pareigas Muitinės departamente prie Finansų ministerijos arba kitoje muitinės įstaigoje. Muitinės pareigūnų Statutas rotaciją labiau traktuoja kaip laikinas pareigų atlikimą ir rotacijos sąvokos nevartoja. KASOKTĮ plačiai vartoja rotacijos sąvoką ir griežtai apibrėžia jos terminus ir tvarką. Pagal KASOKTĮ 57 str. Lauko pajėgų vadas, Karinių oro pajėgų, Karinių jūrų pajėgų ir Savanorių pajėgų vadai eina pareigas ne ilgiau kaip 5 metus [4, 57str.]. Kiti KAS pareigūnai eina pareigas paprastai ne ilgiau kaip 3 metus nuo paskyrimo. Šiam terminui pasibaigus, rotacijos būdu jie perkeliama į kitas pareigas.

Tačiau statutai neužsimena ir nereglamentuoja, kur pareigūnai bus perkelti. Jie reglamentuoja tik tai, kad pareigūnas gali būti perkeltas toje pačioje sistemoje, tačiau reikia atkreipti dėmesį, kad tos pačios sistemos padaliniai yra visoje Lietuvoje. Pagal vykdymo pobūdį rotacijos būna dvejų rūšių. Jos gali būti vykdomos tiek organizacijos viduje, tiek ir organizacijos išorėje. Vykdamt rotaciją organizacijos viduje, pareigūnas paprasčiausiai perkeliama į kitas pareigas. Kitas rotacijos būdas – kai pareigūnas perkeliama į kitas pareigas kitoje darbovietėje. Tokia rotacija yra nepriimtina daugeliui pareigūnų, nes pasitaiko, kad po tokios rotacijos tenka išvažiuoti dirbti į kitą miestą. Tas nėra problemiška pareigūnams, kurie nėra „pririšti“ prie tarnybos vietos ir kurie be didelių sunkumų gali persikelti į kitą darbovietę. Tačiau pareigūnams, turintiems šeimas, vaikus, įsigijusiems nekilnojamąjį turtą, rotacija į darbovietę kitame mieste kelia didelius nepatogumus ir. Vykdamt rotaciją, kai pareigūnui būtina pakeisti gyvenamąją vietą, skiriama persikėlimo išmoka. Abiejų tarnybų pareigūnams persikėlimo išlaidas garantuoja statutai. Pagal 52 str. muitinės pareigūnams, kuriems laikinai pavesta atlikti kitas pareigas kitoje

gyvenamoje vietoje, Muitinės departamento prie Finansų ministerijos direktoriaus nustatyta tvarka kompensuojamos vykimo į tarnybos vietą arba gyvenamos patalpos nuomos išlaidos (išskyrus atvejus, kai muitinės pareigūnas vyksta į tarnybos vietą tarnybiniu transportu) [8, 52 str.]. KASOKTĮ reglamentuoja, kad perkeliams į kitą vietovę KAS pareigūnams apmokamos persikėlimo išlaidos.

Abiejų tarnybų pareigūnų persikėlimo išlaidų dydžius nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė, tačiau muitinės pareigūnams mokamos persikėlimo išlaidos pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą, kuris yra taikomas valstybės tarnautojams, o KAS pareigūnams mokamos persikėlimo išlaidos pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą, kuris yra taikomas tik KAS pareigūnams. Palyginus šiuos du Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimus, buvo pastebėtas vienas esminis skirtumas – KAS pareigūnams yra reglamentuotas atitinkamas persikėlimo išlaidų dydis, kuris nepriklauso, į kokią vietovę yra perkeliamas pareigūnas. Muitinės pareigūną perkeliant į kitas pareigas kitoje gyvenamojoje vietoje, jam apmokamos kelionės į kitą gyvenamąją vietą bei turto pervežimo išlaidos. Šios išlaidos apmokamos ir pareigūno šeimai, jei pareigūnas persikelia su šeima. Apmokėjimas vykdomas pagal faktines išlaidas patvirtinančius dokumentus. Muitinės pareigūnai gauna tik tą sumą, kurią jie faktiškai išleido persikeliant, o KAS pareigūnams nustatytas atitinkamas persikėlimo išlaidų dydis. Pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. gruodžio 8 d. nutarimą Nr. 1410 „Dėl butpinigių dydžių nustatymo bei mokėjimo ir persikėlimo išlaidų apmokėjimo profesinės karo tarnybos kariams“ persikėlimo išlaidoms atlyginti KAS pareigūnams skiriama vienkartinė 10 minimalių gyvenimo lygių persikėlimo išmoka perkeliama pareigūnui. Kartais atsitinka, kad pareigūnas persikelia į kitą tarnybos vietą kartu su šeimos nariais, tuomet pagal tą patį Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą kiekvienam KAS pareigūno šeimos nariui mokama 4 minimalių gyvenimo lygių dydžio persikėlimo išmoka. KAS pareigūnams taip pat apmokamos transporto nuomos išlaidos, kai nėra galimybių skirti tarnybinių transportą. KAS pareigūnų persikėlimo išlaidos apmokamos iš KAS institucijos ar jos padalinio, į kurį karys perkeliamas tarnauti, programos išlaidų sąmatos straipsnio „Darbdavių socialinės pašalpos pinigais“ asignavimų. Galima daryti prielaidą, kad kai yra nustatomas persikėlimo išlaidų fiksuotas dydis, pareigūnai gauna pakankamai dideles išmokas, kurios viršija faktines persikėlimo išlaidas. 10 lentelėje parodyta vienos KAS institucijos biudžeto programos išlaidų, susijusių su socialinėmis pašalpomis sąmata.

10 lentelė. KAS X institucijos išlaidų darbdavių socialinėms pašalpoms apmokėti

	2005m. patvirtintas planas	2006 m. bazinis biudžetas			
		Karių skaičius			Iš viso tūks. Lt.
		Turintys šeimas	Viengungiai	Iš viso	
Važiavimo keleiviniu transportu išlaidų kompensavimas	2,0			2	6,6
Persikėlimo išlaidos	12,5			15	33,8
Ligos pašalpos	78,8			5	126,1
Iš viso:	93,3				166,5

Galime matyti, kad KAS skiriamos pakankamai didelės lėšos persikėlimo išlaidoms apmokėti. Palyginus su 2005 m., jos išaugo beveik trigubai. Reikia manyti, kad tokį augimą lemia institucijos planai dėl personalo kaitos. Kuo daugiau pareigūnų institucija planuoja rotuoti, tuo daugiau planuoja lėšų socialinėms išmokoms apmokėti.

Dažnai pareigūno perkėlimas į kitą tarnybos vietą lemia visos pareigūno šeimos gyvenamosios vietos keitimą. Su tuo dažniau susiduria KAS pareigūnai, ir šią problemą sunku spręsti. Pasitaiko atvejų, kai KAS pareigūnas atsisako karjeros dėl šeimos ir atsisako aukštesnių pareigų, dėl kurių jam tektų keisti gyvenamąją vietą. Atlikus sociologinį tyrimą ir paklausus pareigūnų nuomonės apie socialines garantijas, kurios galėtų būti taikomos pareigūnams, gavome įdomių pastebėjimų. Dauguma muitinės pareigūnų šiuo klausimu nepareiškė savo nuomonės. KAS pareigūnai, kadangi labiau susiduria su perkėlimais į kita tarnybos vietą, pareiškė nuomonę, kad darbovietė galėtų rūpintis ne tik pareigūno, bet ir jos šeimos adaptacija ir integracija naujoje vietoje. Darbovietė galėtų pasirūpinti pareigūnų žmonomis (vyrais), ieškoti joms (jiems) naujoje pareigūno tarnybos vietoje darbo su tokiu pačiu kaip prieš tai gautu atlyginimu.

Išnagrinėjus muitinės ir KAS pareigūnų giminingas socialines garantijas, reikia paminėti, kad yra socialinių garantijų rūšių, kurios būdingos tik vienai arba tik kitai tarnybai. Viena iš tokių socialinių garantijų yra KAS pareigūno aprūpinimas tarnybine gyvenamąja patalpa. Šita nuostata yra apibrėžta įstatymo. KASOKTĮ 63 straipsnis reglamentuoja, kad KAS pareigūnai, kurie patys, jų sutuoktinis, vaikai ir įvaikiai toje tarnybos vietovėje neturi nuosavybės teisę techninius ir sanitarinius reikalavimus atitinkančio buto, namo ar jo dalies ir pastaruosius 5

metus nėra jo perleidę (išskyrus perleidimą dėl santuokos nutraukimo), iš Krašto apsaugos ministerijos atitinkamoje vietovėje turimo tarnybinių butų fondo aprūpinami pagal tos gyvenamosios vietovės sąlygas įrengtais techninius ir sanitarinius reikalavimus atitinkančiais ir suremontuotais tarnybiniais butais (viengungiai arba kariai, kurių šeimos negali persikelti į kario tarnybos vietą - atskira tarnybine gyvenamąja patalpa). Už suteiktas tarnybines gyvenamąsias patalpas nuomos mokesčio pareigūnai nemoka. Mokestis imamas tik už komunalines paslaugas.

Jei darbovietė neturi galimybės suteikti pareigūnui tarnybinės gyvenamosios patalpos, pareigūnui mokami Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu patvirtinti, nustatyto dydžio butpinigiai. Butpinigių dydis priklauso nuo KAS pareigūno laipsnio ir šeimyninės padėties (žr. 11 lentelę). [14]

11 lentelė. Butpinigių dydžiai KAS pareigūnams litais [14]

Karinių laipsnių kategorijos	Turintys šeimas	Viengungiai
Generolai	600	420
Vyresnieji karininkai	400	280
Jaunesnieji karininkai	300	210
Seržantai ir puskarininkiai	240	170
Eiliniai, grandiniai	180	130

KAS pareigūnams numatytos piniginės kompensacijos dėl maitinimosi išlaidų neaprūpinamiems maistu. Valstybė išpareigoja maitinti KAS pareigūnus, tuo atveju, jei pareigūnas neaprūpinamas maistu, jam išmokoma piniginė kompensacija. Šios piniginės kompensacijos dydį nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000 m. rugsėjo 29 d. nutarimas Nr. 1181. Vienos paros maitinimosi išlaidų piniginė kompensacija kariui ir šauktiniui, neaprūpinamam maistu, – 12 litų [15, 1.1 p.]. KAS pareigūnai kompensaciją gauna už kalendorines dienas. Tai reiškia, kad jeigu KAS pareigūnas nesimaitina darbovietėje, jam prie atlyginimo pridedama kompensacija už maitinimą, kurios dydis svyruoja nuo 2 iki 3 MGL – priklausomai nuo to, kiek dienų KAS pareigūnas nesimaitino.

Muitinės pareigūnų išskirtinės socialinės garantijos yra papildomo darbo apmokėjimas. Muitinės statutas reglamentuoja, kad muitinės pareigūnui, kuriam laikinai pavesta atlikti kitas pareigas, mokama atitinkama Valstybės tarnybos įstatymo numatyta priemoka [8, 49 str.], o KAS pareigūnai negauna jokių priemokų už papildomai vykdomas pareigas.

Įvertinę pareigūnų socialines garantijas, nustatėme, kad KAS pareigūnai dėl išskirtinių socialinių garantijų (butpinigiai ir kompensacijos už neaprūpinimą maistu) gauna žymiai

didesnius priedus prie atlyginimo palyginus su muitinės pareigūnais, todėl reikia koreguoti muitinės pareigūnų teisinę bazę ir suteikti tokias pačias socialines garantijas kaip ir KAS pareigūnams. Pačių muitinės pareigūnų nuomone, jų teisinė bazė, reglamentuojanti socialines garantijas, nėra tinkamai parengta, ją reikia taisyti.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

Apibendrinant atliktą darbą galima teigti, kad darbo pradžioje iškeltas tikslas bei uždaviniai yra iš esmės pasiekti. Po Nepriklausomybės atkūrimo, sparčiai besivystančiai Lietuvos muitinei reikėjo naujų, profesionalių darbuotojų. Tam pasiekti buvo pasitelktos socialinės apsaugos sistema bei socialinės garantijos. Naujų muitinės pareigūnų aukštą motyvacijos rodiklį lėmė ne tik paties pareigūno asmeniniai įsitikinimai, bet ir jiems taikomos didesnės socialinės garantijos bei lengvatos. Tačiau pastaruoju metu prasidėję socialiniai – ekonominiai pokyčiai valstybėje sumenkino muitinės pareigūnams taikomų socialinių garantijų svarbą bei išskirtinumą iš kitų visuomenės sluoksnių, dėl to sumažėjo muitinės pareigūnų motyvacija tarnybai. Todėl, norint išlaikyti dorus, patikimus profesionalius Lietuvos muitinės kadrus bei užtikrinti socialinių – ekonominių faktorių ir muitinės pareigūnų socialinių garantijų tolygius pokyčius, reikia tęsti muitinės pareigūnų socialinių garantijų tyrimus, plačiaja prasme analizuoti bei lyginti Lietuvos muitinės pareigūnų socialines garantijas su Europos šalių muitinės pareigūnų socialinėmis garantijomis.

Darbo pradžioje iškelta hipotezė, kad muitinės pareigūnų atliekamų paslaugų svarba valstybei ir visuomenei vertinama nelygiaverčiai, o tai lemia kitokią šios socialinės grupės padėtį, palyginus su kitomis giminingomis pagal darbo pobūdį socialinėmis grupėmis, taip pat iš esmės pasitvirtino. Galima teigti, kad dėl to muitinės pareigūnai gauna mažesnes socialines garantijas, palyginus su kitais statutiniais pareigūnais.

Atlikus sociologinį tyrimą, išnagrinėjus muitinės pareigūnų ir KAS pareigūnų socialines garantijas reglamentuojančią teisinę bazę bei galimybes jas realizuoti, galima pateikti šias išvadas bei pasiūlymus:

1. Lietuvos valstybės socialinės politikos modelis nėra visiškai tobulas, palyginus su Vakarų Europos valstybėmis, o tai nėra teigiamas veiksnys naujai Europos Sąjungos narei. Todėl vykdant socialinės apsaugos sistemos reforma reikia stengtis kuo skubiau pašalinti sovietinių laikų socialinės politikos modelio liekanas ir pereiti prie socialinės – demokratinės gerovės valstybėje.

2. Socialinių garantijų sąvoka yra labai plati. Įvairių šalių mokslininkai šią sąvoką aiškina įvairiai, tačiau bendrąja prasme esmė išlieka ta pati – tai priemonių visuma, užtikrinanti žmogaus konstitucines, demokratines teises bei laisvę.

3. Muitinės pareigūnų socialinių garantijų įvairovė, palyginus su KAS pareigūnų, yra menkesnė. Tai sukelia negatyvų muitinės pareigūnų požiūrį į savo tarnybą, mažėja pareigūnų tarnybos motyvacija. Todėl šiuo požiūriu muitinės pareigūnų padėtis nėra lygiavertė su kitų

statutinių pareigūnų. Todėl, siekiant išvengti šio fakto bei užtikrinti lygiaverčių socialinių garantijų taikymą, siūlytume, atsižvelgus į kitų statutinių pareigūnų socialines garantijas reglamentuojančias teisinės bazes, redaguoti Lietuvos Respublikos muitinės statuta, didesnę dėmesį kreipiant į pareigūnų socialines garantijas.

4. Muitinės pareigūnų tarnybinį atlyginimą reglamentuojančių teisės aktų analizė atskleidė, kad muitinės pareigūnai gauna žymiai mažesnę tarnybinį atlyginimą negu KAS pareigūnai. Siekiant užtikrinti teisę į tolygų arba vienodą tarnybinį atlyginimą, siūlytume apskaičiuojant muitinės pareigūnų tarnybinį atlyginimą, taikyti ne Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme patvirtintus koeficientus, bet Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu patvirtinti atskirus muitinės pareigūnų tarnybinio atlyginimo apskaičiavimo koeficientus. Kaip tai yra daroma KAS pareigūnams.

5. KAS pareigūnų priedų prie tarnybinio atlyginimo įvairovė bei dydis yra didesni negu muitinės pareigūnų. Jų priedai, atvirkščiai negu muitinės pareigūnų, nepriklauso nei nuo tarnybinio atlyginimo dydžio, nei nuo pareigūno laipsnio. Siekiant užtikrinti tarnybinių atlyginimų lygiavertiškumą tarp statutinių pareigūnų, siūlytume muitinės pareigūnams prie tarnybinio atlyginimo mokėti nustatyto dydžio butpinigius, transporto išlaidų kompensacijas, keisti taikomų priedų paskaičiavimo metodiką, nustatant tam tikrus koeficientus, kurie užtikrintų vienodus muitinės ir KAS pareigūnų priedų dydžius.

6. Išanalizavus abiejų tarnybų teisinę bazę paaiškėjo, kad muitinės pareigūnams išėjus į pensiją mokama tik valstybinio socialinio draudimo pensija, tuo tarpu KAS pareigūnams išėjus į pensiją mokamos valstybinio socialinio draudimo pensija bei pareigūnų ir karių valstybinė pensija. Tokia Valstybės politika muitinės pareigūnų atžvilgių nėra teisinga ir sumenkina muitinės pareigūno profesijos svarbą bei lygiavertiškumą su kitomis statutinėmis tarnybomis. Siekiant skirti tinkamą dėmesį muitinės pareigūnams bei kompensuoti jų atsidavimą tarnybai, siūlytume muitinės pareigūnams išėjusiems į pensiją, kaip ir daugumai statutinių tarnybų pareigūnams išėjusiems į pensiją, mokėti pareigūnų ir karių bei valstybinio socialinio draudimo pensijas.

7. Muitinės pareigūnai neturi teisės į valstybės finansuojamą sveikatos priežiūrą. Dėl to nėra užtikrinama tinkama muitinės pareigūno sveikatos priežiūra, o tai daro įtaką susirgimų rodikliui. Siekiant išspręsti šią problemą, siūlytume atsižvelgti į šias rekomendacijas:

- būtina užtikrinti muitinės pareigūnų valstybės finansuojamą sveikatos priežiūrą, įsteigiant Muitinės departamentui pavaldžias sveikatos priežiūros įstaigas ar tikrinant pareigūnų sveikatą vidaus reikalų sistemai arba krašto apsaugos sistemai pavaldžiose sveikatos priežiūros įstaigose;

- vykdyti privalomą munitinės pareigūnų skiepijimą nuo erkių encefalito bei gripo;
- steigti sanatorijas, poilsio bazines ar reabilitacijos centrus, kurie užtikrintų tinkamą pareigūnų reabilitaciją po patirtų traumų ar susirgimų.

Artūras Gaikovas

2006-11-20

LITERATŪROS SĄRAŠAS

I. Konstitucija.

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. – Vilnius: Mūsų Saulužė, 2005.

II. Lietuvos Respublikos įstatymai.

2. Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 59-1153; 2005, Nr. 71-2555.
3. Lietuvos Respublikos valstybės ir vyriausybės vadovų, seimo narių, valstybės ir savivaldybių įstaigų bei organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo pagrindų įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 109-2472.
4. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr. 49-1325.
5. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr. 49-1326; 1999, Nr. 64-2070.
6. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 45-1708.
7. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
8. Lietuvos Respublikos tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 64-2881.
9. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 171-6295.
10. Lietuvos Respublikos Muitinės įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 73-2517.
11. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, Kalėjimų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2005, Nr. 71-2558.
12. Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 17-589.
13. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo ir valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 87-3400.

III. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai bei Lietuvos Respublikos ministrų įsakymai.

14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl butpinigių dydžio nustatymo bei mokėjimo ir persikėlimo išlaidų apmokėjimo profesinės karo tarnybos kariams“ // Valstybės žinios. 1998, Nr. 109-3003.
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl maitinimosi išlaidų piniginės kompensacijos dydžio nustatymo ir mokėjimo kariams bei šauktniams neaprūpinamiems maistu“ // 2000 m. rugsėjo 29 d. Nr. 1181.
16. Lietuvos Respublikos sveikatos ministro įsakymas „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“ // Valstybės žinios. 2000, Nr. 47-1365.
17. Lietuvos Respublikos finansų ministro įsakymas „Dėl Lietuvos Respublikos finansų ministro 1996 m. lapkričio 21 d. įsakymo Nr. 116 „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų vykstantiems į užsienio komandiruotes“ pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2002, Nr. 58-2374.
18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl karinės medicinos ekspertizės nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002, Nr. 72-3073.
19. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl pareigūnų, žuvusių vykdant tarnybines pareigas arba mirusių dėl priežasčių, susijusių su profesiniu ar įvadininiu mokymu, valstybės apmokamų laidojimo išlaidų aprašo patvirtinimo ir laidojimo išlaidų padengimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 86-3912.
20. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos karių ir civilių krašto apsaugos sistemos tarnautojų tarnybos tarptautinių operacijų kariniuose vienetuose, tarptautinėse operacijose ir rengimosi joms sąlygų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2004, Nr. 42-1381.
21. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2004, Nr. 74-2555.
22. Lietuvos Respublikos sveikatos ministro įsakymas „Dėl asmenų, pareiškusių norą būti priimtais į tarnybą Lietuvos Respublikos muitinėje, taip pat muitinės pareigūnų profilaktinių ir neeilinių sveikatos patikrinimų tvarkos nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2004, Nr. 7-152.
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. lapkričio 20 d. nutarimo Nr. 1353 „Dėl profesinės karo tarnybos karių, karių savanorių ir aktyviojo rezervo karių tarnybos apmokėjimo sąlygų“ pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2004, Nr. 43-1411.

24. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. kovo 27 d. nutarimo Nr. 288 „Dėl krašto apsaugos sistemos karių stažuotės ir mokymosi užsienyje nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo“ // Valstybės žinios 2005, Nr. 70-2534.
25. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos ministro įsakymas „Dėl kompensacijų, mokamų kario žūties ar sveikatos sutrikimo atveju, išmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ Valstybės žinios. 2005, Nr. 58-2054.
26. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos ministro įsakymas „Dėl persikėlimo išlaidų profesinės karo tarnybos kariams atlyginimo aprašo patvirtinimo“ // 2005 m. gruodžio 16 d. Nr. V-1636.
27. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl persikėlimo išlaidų dėl karjeros valstybės tarnautojų perkėlimo į kitas pareigas kitoje gyvenamojoje vietovėje apmokėjimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002, Nr. 70-2902; 2006, Nr. 61-2194.
28. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams skyrimo ir mokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002, Nr. 74-3166; 2006, Nr. 70-2572.
29. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. lapkričio 20 d. nutarimo Nr. 1353 „Dėl profesinės karo tarnybos karių, karių savanorių ir aktyviojo rezervo karių tarnybos apmokėjimo sąlygų“ pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 99-3847.
30. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos ministro įsakymas „Dėl Lietuvos Respublikos krašto apsaugos ministro 2005 m. gruodžio 16 d. įsakymo Nr. V-1635 „Dėl tikrosios karo tarnybos karių, krašto apsaugos sistemos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, premijavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“ // 2006 m. kovo 9 d. Nr. V-260.
31. Lietuvos Respublikos nutarimas „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 35-1251.

IV. Specialioji literatūra

32. Baltutytė E. Socialinės teisės Europos sąjungoje. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001.
33. Bernotas D., Guogis A. Socialinės politikos modeliai: dekomodifikacijos ir savarankiškai dirbančiųjų problemos. - Vilnius: Lietuvos teisės universitetas. 2003.
34. C. Jonson L. Socialinio darbo praktika / bendrasis požiūris. – Vilnius: Vilniaus universiteto Specialiosios psichologijos laboratorija, 2001.
35. Guogis A. Socialinės politikos modeliai. – Vilnius: Eurigmas, 2000.
36. Kardelis K. Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. – Šauliai: Liucijus, 2005.

37. Karužienė I. Kario etika kiekvienam. – Kaunas: „Gabijos“, 1998.
38. Karužienė I. Kario etika. – Kaunas: „Gabijos“ 2000.
39. Laurinavičius A. Tarnybinė teisė: statutinės valstybės tarnybos teisinis reguliavimas. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.
40. Luobikienė I. Sociologija: bendrieji pagrindai ir tyrimų metodika. – Kaunas: Technologija, 2000.
41. Mačernytė – Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.
42. Pieters D. Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus. – Vilnius: Eugrimas, 1998.
43. Samajauskas A. Vado atmintinė. – Vilnius: Lietuvos karo akademija, 2000.
44. Tidikis R. Socialinių mokslų tyrimų metodologija. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.
45. Vaišvila A. Socialliberalizmas. – Vilnius: „Gabijos“ spaustuvė, 1999.
46. Vaišvila A. Teisės teorija. – Vilnius: Justitia, 2000.
47. Vaišvila A. Teisinės valstybės koncepcija Lietuvoje. – Vilnius: Litimo, 2000.
48. Козлов А. Е. Социальная политика: конституционно – правовые проблемы. - Москва: Наука, 1990.
49. Кучма М. И., Хлыстова Е. А. Гарантии и компенсации. – Москва: ПРОФИЗДАТ, 1982.
50. Пашков А. С., Ротань В. Г. Социальная политика и трудовое право. – Москва: Юридическая литература, 1986.
51. Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. - Москва: Юридическая литература, 1969.
52. Слепенков И. М., Аверин Ю. П. Основы теории социального управления. – Москва: Высшая школа, 1990.
53. Старилов Ю.Н. Служебное право. – Москва: БЕК, 1996.

V. Kiti literatūros šaltiniai.

54. Apie „Sodra“: <http://www.sodra.lt/lt.php/apie_sodra/istorija/3> [2006-11-16].
55. Europos socialinė chartija (pataisyta).
56. Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijos kariūnų, karininkų klausytojų, ir klausytojų priėmimo 2006 m. taisyklės:
<http://www.lka.lt/lt/dispatch.php/lt_admission/lt_admission_rules> [2006-11-10].

57. Jovaišienė R. Lietuvos muitinės pareigūnų pareigybių kvalifikacinių reikalavimų nustatymo problematika // Jurisprudencija. Mokslo darbai. T. 48 (40), 2003.
58. „Krašto apsauga“ // Krašto apsaugos ministerijos informacinis leidinys. – Vilnius: Krašto apsaugos ministerija. Nr. 16 (107), 2006.
59. Laurinavičius A. Dalykinės etikos infrastruktūra ir statutinių pareigūnų klasifikacija // Jurisprudencija. Mokslo darbai. T. 48 (40), 2003.
60. Laurinavičius A., Jovaišienė R. Muitinė ir karjeros tarnyboje problemos // Jurisprudencija. Mokslo darbai. T. 49 (41), 2003.
61. Orenius A. Kai kurie žmogaus ir pilietinių teisių apdorojimo atvejai statutinėse organizacijose // Jurisprudencija. Mokslo darbai. T. 48 (40), 2003.
62. Словарь – справочник по социальной работе. (под редакцией Холостовой Е. И.) – Москва: Юрист, 2000.
63. Socialinis pranešimas 2000. – Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2001.
64. Socialinis pranešimas 2001. – Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2002.
65. Socialinis pranešimas 2002. – Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2003.
66. Socialinis pranešimas 2003. – Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2004.
67. Socialinis pranešimas 2004. – Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2005.
68. Tartilas. J. Valstybinės pensijos, jų socialinis vertinimas ir perspektyva // Socialinis darbas. Mokslo darbai. T. 3 (1), 2004.
69. Vargas verčia Lietuvos karininkus tapti dezertyrais.
<[http://www.omni.lt/?i\\$9359_84776\\$z_381593](http://www.omni.lt/?i9359_84776z_381593)> [2006-11-11].
70. Vitkauskas K. Policijos pareigūnų teisės į didesnę socialinę apsaugą pagrindimas // Jurisprudencija. Mokslo darbai. T. 49 (41), 2003.

SANTRAUKA

Darbo tema: MUITINĖS IR KITŲ PAREIGŪNŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS: PRAKTIKA IR POKYČIAI (LYGINAMOJI ANALIZĖ).

Pagrindinės sąvokos: Socialinė politika, socialinės apsaugos sistema, Statutas, statutiniai pareigūnai, muitinės bei krašto apsaugos sistemos pareigūnų socialinės garantijos.

Santraukos turinys: Santraukoje pateikiama darbo tema bei pagrindinės, darbe vartojamos sąvokos. Aprašyta, ką autorius nagrinėja darbe, kokių tarnybų pareigūnų socialines garantijas lygina, kokių nuostatų laikomasi rašant darbą. Pateikiama socialinių garantijų esmė bei jų taikymo problemos ir pasekmės.

Socialinės garantijos bendrąja prasmė – tai priemonių sistema, kuri padeda piliečiams užtikrinti jų teises ir laisves. Subjektų įvairovė leidžia nagrinėti socialines garantijas įvairias aspektais.

Darbe nagrinėjamos bei lyginamos muitinės ir krašto apsaugos sistemos pareigūnams teikiamų socialinių garantijų ryšys ir teisinė bazė. Nagrinėjama socialinių garantijų įtaka pareigūnų asmeniniam gyvenimui bei gerovei.

Darbe laikomasi nuostatos, kad muitinės pareigūnų socialinių garantijų teisinė bazė nėra tinkamai reglamentuota ir pritaikyta prie besikeičiančių valstybės ekonomikos rodiklių. Dėl to sumažėjo muitinės pareigūnų tarnybos Lietuvos muitinėje motyvacija. Išnagrinėtų teisinių bazių bei atlikto sociologinio tyrimo (skirto muitinės bei krašto apsaugos sistemos pareigūnų požiūriui į socialinių garantijų taikymą) pagrindu, daroma išvada, kad muitinės pareigūnams suteikiamos nepakankamos socialinės garantijos.

SUMMARY

Thesis: THE SOCIAL GUARANTEES OF THE CUSTOMS AND OTHER OFFICERS: PRACTICE AND CHANGES (COMPARATIVE ANALYSIS).

Definitions: Social policy, social custodial system, statute, statutory officers, the social guarantees of the customs and military officers.

Summary content: The thesis and the main definitions are laid in the summary. It is described, what questions the author researches in the thesis, what kinds of the social guarantees of the service officers are compared, what the author's attitude is. The purport of the social guarantees, their problems and the result of their practice are laid.

The general purport of the social guarantees – it is the system of means that helps citizens to vouchsafe their rights and liberty. Variety of the individuals allows researching the social guarantees in different dimensions.

In the thesis the types and the juristic base of the social guarantees of the customs and military officers are compared. The influence of the social guarantees upon officers' private life and welfare is also researched.

It is observed that the social guarantees and their juristic base of customs service officers are not properly regulated and adjusted to the country volatile economic index. Therefore, the motivation of the customs service officers has fallen down. Under the basement of the researched juristic bases and accomplished sociological analysis (which was to research and to get to know the opinion of customs service and military officers about applied social guarantees), the conclusion is that provided social guarantees of customs service officers are imperfect.

Priedas Nr. 1**Atleisti KAS pareigūnai ir darbuotojai 2006-07-01**

Priežastis	Dalinys	MPBr. "Geležinis Vilkas" štabas	Algirdo MPB	Mindaugo MPB	Birutės MPB	Kęstučio MPB	Artilerijos bat.	Viso
Perkeltas į kitas pareigas		170	24	17	16	48	10	285
Atsistatydino savo noru		7 (5 civ.)	9	7	8	8	6	45
Pagal karo medicinos ekspertizės komisijos išvadą			1	1	4	1		7
Dėl amžiaus		3		1		2		6
Likvidavus tarnybą					1civ			1
Išbrauktas iš sąrašų (mirus)			1					1
Už pažeidimus		1	1		2		1	5
Nepratešus tarnybos sutarties ar pasibaigus tarnybos laikui			3		1	4		8
Per laikotarpį bendras atleidimų skaičius		181	39	26	32	63	17	358

Priedas Nr. 2

Atleisti Muitinės pareigūnai ir darbuotojai 2006-07-01

Priežastis	Vieta	Muitinės departamentas	Vilniaus TM	Kauno TM	Klaipėdos TM	Šiaulių TM	Panevėžio TM	MISC	MKT	Viso
Perkeltas į kitas pareigas		2	1	1	1				2	7
Atsistatydino savo noru		7	5	8	7		3	6	9	45
Neįgigus būtino išsilavinimo							1			1
Sukakus 62 m. 6 mėn.		1	1							2
Panaikinus pareigybę									1	1
Išbrauktas iš sąrašų (mirus)			2			1				3
Už pažeidimus, pareigūno vardo diskreditavimą			2						1	3
Pasibaigė darbo sutarties terminas		3			3	1	1	1		9
Nedirbo daugiau nei 120 k. d.							1			1
Įsiteisėjus teismo nuosprendžiui			1							1
Pasibaigė pakaitinio muitinės pareigūno priėmimo į laikinai negalinčio eiti pareigų muitinės pareigūno pareigas laikas									1	1
Per laikotarpį bendras atleidimų skaičius		13	12	9	11	2	6	7	14	74
Per laikotarpį bendras pareigūnų atleidimų skaičius		8	7	6	7	1	4	3	11	47

MKT – muitinės kriminalinė tarnyba;

MISC – muitinės informacinių sistemų centras;

TM – teritorinė muitinė

Priedas Nr. 3**Atleisti Muitinės pareigūnai per 2005 m.**

Priežastis	Vieta	Muitinės departamentas	Vilniaus TM	Kauno TM	Klaipėdos TM	Šiaulių TM	Panevėžio TM	MISC	MKT	Viso
Perkeltas į kitas pareigas		2		3	1	1	1	1	14	23
Atsistatydino savo noru		13	7	14	10	1	5	6	11	67
Dėl sveikatos			1		1	1				3
Sukakus 62 m. 6 mėn.			2	1	1	1		1		6
Sumažinus etatų skaičius				2						2
Nedirbo daugiau nei 120 k. d.				2			2			4
Per laikotarpį bendras atleidimų skaičius		15	10	22	13	4	8	8	25	105

MKT – muitinės kriminalinė tarnyba;

MISC – muitinės informacinių sistemų centras;

TM – teritorinė muitinė

Priedas Nr. 4**PROFESINĖS KARO TARNYBOS KARIŲ TARNYBINIŲ ATLYGINIMŲ DYDŽIAI**

(minimalios mėnesinės algos dydžiais)

Karinis laipsnis	Koeficientas					
	tarnybos metai pagal laipsnį					
	1-ieji	2-ieji	3-ieji	4-ieji	5-ieji	6-ieji ir tolesni
Generolas leitenantas, viceadmirolas	16	16,3	16,6	16,9	16,9	16,9
Generolas majoras, kontradmirolas	14,4	14,7	15	15,3	15,3	15,3
Brigados generolas, flotilės admirolas	13	13,3	13,6	13,9	13,9	13,9
Pulkininkas, jūrų kapitonas	11,4	11,7	12	12,3	12,3	12,3
Pulkininkas leitenantas, komandoras	10	10,3	10,6	10,9	10,9	10,9
Majoras, komandoras leitenantas	8,3	8,6	8,9	9,2	9,5	9,5
Kapitonas, kapitonas leitenantas	6,4	6,7	7	7,3	7,3	7,3
Vyresnysis leitenantas	4,8	5	5,2	5,4	5,4	5,4
Leitenantas	4,1	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3
Vyresnysis puskarininkis*	6,5	6,6	6,7	6,8	6,9	7
Puskarininkis	5,9	6	6,1	6,2	6,3	6,3
Jaunesnysis puskarininkis	5,2	5,4	5,6	5,7	5,7	5,7
Viršila, laivūnas	4,8	4,9	5	5	5	5
Vyresnysis seržantas	4,3	4,4	4,5	4,5	4,5	4,5
Seržantas	3,8	3,9	4	4	4	4
Jaunesnysis seržantas	3,4	3,5	3,6	3,6	3,6	3,6
Grandinis	3	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1
Eilinis, jūreivis	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7

Priedas Nr. 5**PAREIGYBIŲ, SUSIJUSIŲ SU YPATINGA SPECIFIKA, KURIAS VYKDANTIEMS
PROFESINĖS KARO TARNYBOS KARIAMS MOKAMAS TARNYBINIO
ATLYGINIMO PRIEDAS, SĄRAŠAS**

Eil. Nr.	Pareigybė	Pastabos
1.	Skrydžiai orlaivio įgulos sudėtyje	
1.1.	Skraidymo grupės vadas	
1.2.	Vyr. navigatorius	
1.3.	Navigatorius	
1.4.	Lengvųjų atakos lėktuvų grandies vadas	
1.5.	Vyr. lakūnas instruktorius	
1.6.	Vyr. lakūnas	
1.7.	Lakūnas	
1.8.	Transporto lėktuvų eskadrilės vadas	
1.9.	Transporto lėktuvų eskadrilės vado pavaduotojas	
1.10.	Transporto lėktuvų grandies vadas	
1.11.	Borto vyr. technikas	
1.12.	Borto technikas	
1.13.	Sraigtašparnių eskadrilės vadas	
1.14.	Sraigtašparnių eskadrilės vado pavaduotojas	
1.15.	Sraigtašparnių eskadrilės grandies vadas	
1.16.	Vyr. gelbėtojas	
1.17.	Gelbėtojas instruktorius	
1.18.	Gelbėtojas	
1.19.	Skrydžių saugos skyriaus viršininkas	
1.20.	LK Skrydžių saugos departamento direktorius	
1.21.	LK Skrydžių saugos departamento direktoriaus pavaduotojas	
1.22.	Inspektorius lakūnas	
1.23.	Inspektorius inžinierius	
2.	Pratybos jūroje ir koviniai budėjimai laivo įgulos sudėtyje	
2.1.	KJP ar aukštesnio vado įsakymu patvirtintiems laivo įgulos nariams	Pratybų jūroje ir kovinių budėjimų laivo įgulos sudėtyje metu
3.	Nardymo ir kiti darbai po vandeniu	
3.1.	Povandeninių veikslių komandos vadas	
3.2.	Povandeninių veikslių komandos vado pavaduotojas	
3.3.	Povandeninių veikslių komandos grupės vadas	
3.4.	Povandeninių veikslių komandos grupės vado pavaduotojas	
3.5.	Naras	
3.6.	Naras išminuotojas	
3.7.	Naro išminuotojo padėjėjas	
3.8.	Povandeninių veikslių komandos specialistas	
3.9.	Povandeninių veikslių komandos intendantas	
3.10.	Povandeninių veikslių komandos aukšto slėgio kompresorių technikas	

Eil. Nr.	Pareigybė	Pastabos
3.11.	Nardymo ekipuotės ir remonto įrangos technikas	
4.	Išminavimo ir sprogdinimo darbai	
4.1.	Inžinerijos bataliono S3 skyriaus operacijų karininkas	Tiesiogiai vykdančiams išminavimo, sprogdinimo darbus
4.2.	Inžinerijos bataliono S3 skyriaus kovinio rengimo specialistas	
4.3.	Inžinerijos kuopos vadas	
4.4.	Inžinerijos kuopos vado pavaduotojas	
4.5.	Inžinerijos būrio vadas	
4.6.	Bendrosios inžinerijos kuopos vadas	
4.7.	Bendrosios inžinerijos kuopos vado pavaduotojas	
4.8.	Bendrosios inžinerijos būrio vadas	
4.9.	Inžinerijos bataliono S3 skyriaus inžinerijos karininkas	
4.10.	Inžinerijos bataliono S3 skyriaus operacijų specialistas	
4.11.	Išminavimo operacijų karininkas	
4.12.	Išminavimo operacijų specialistas	
4.13.	Išminavimo kuopos vadas	
4.14.	Išminavimo kuopos vado pavaduotojas	
4.15.	Išminavimo būrio vadas	
4.16.	Išminavimo būrio vado pavaduotojas	
4.17.	Išminuotojų skyriaus vadas	
4.18.	Inžinerijos skyriaus vadas	
4.19.	Vyriausiasis išminuotojas	
4.20.	Vyresnysis išminuotojas	
4.21.	Išminuotojas	
4.22.	Improvizuotų sprogmenų naikinimo specialistas	
4.23.	Narų skyriaus vadas	
4.24.	Naras	
4.25.	Sprogdinimo darbų, minavimo ir išminavimo sekcijos viršininkas	Tiesiogiai vykdančiams išminavimo, sprogdinimo darbus
4.26.	Sprogdinimo darbų, minavimo ir išminavimo sekcijos vyriausiasis instruktorius	
4.27.	Sprogdinimo darbų, minavimo ir išminavimo sekcijos vyresnysis instruktorius	
4.28.	Fortifikacijos ir maskavimo sekcijos viršininkas	
4.29.	Fortifikacijos ir maskavimo sekcijos vyriausiasis instruktorius	
4.30.	Inžinerinės taktikos sekcijos viršininkas	
4.31.	Inžinerinės taktikos sekcijos vyriausiasis instruktorius	
4.32.	Inžinerijos sekcijos viršininkas	
4.33.	Vyresnysis instruktorius sprogdinimo darbams	
4.34.	Vyresnysis instruktorius inžinerinėms užtvarams	
4.35.	Instruktorius sprogdinimo darbams	
5.	Šuoliai su parašiotu	
5.1.	Parašiotinio rengimo centro viršininkas	
5.2.	Parašiotinio rengimo centro skyriaus viršininkas	
5.3.	Parašiotinio rengimo centro vyriausiasis instruktorius	
5.4.	Parašiotinio rengimo centro vyresnysis instruktorius	
5.5.	Parašiotinio rengimo centro vyriausiasis specialistas	
5.6.	Parašiotinio rengimo centro vyresnysis specialistas	
5.7.	Parašiotinio rengimo centro specialistas	

Eil. Nr.	Pareigybė	Pastabos
6.	Bazinis karinis rengimas mokomuosiuose batalionuose	
6.1.	Mokomųjų batalionų, vykdančių bazinį karių rengimą, instruktoriai	

**YPATINGŲ KARINIŲ SPECIALYBIŲ, KURIŲ SPECIALISTAMS GALI BŪTI
SUTEIKTOS KVALIFIKACINĖS KATEGORIJOS, SĄRAŠAS**

Eil. Nr.	Karinė specialybė	Specialybės kodas
1.	Inžinerinės paramos inžinierius	030100****
2.	Standartinių sprogmenų neutralizavimo inžinierius	030200****
3.	Karo inžinerijos sprogdinimo darbų inžinierius	030300****
4.	Išminavimo darbų technikas	034700****
5.	Sprogdintojas išminuotojas	034800****
6.	Savadarbių sprogmenų neutralizavimo technikas	035000****
7.	Naras sprogdintojas išminuotojas	035100****
8.	Naras povandeninių konstrukcijų technikas	035200****
9.	ABC apsaugos karininkas	040100****
10.	Mobilių ABC žvalgybos prietaisų technikas	0441A0****
11.	Nešiojamų ABC žvalgybos prietaisų technikas	0441B0****
12.	Technikos ABC užterštumo pašalinimo technikas	0442A0****
13.	Personalo ABC užterštumo pašalinimo technikas	0442B0****
14.	Vietovės ABC užterštumo pašalinimo technikas	0442C0****
15.	ABC užterštumo prognozavimo technikas	044300****
16.	Individualių ABC apsaugos priemonių įrangos technikas	0444A0****
17.	Kolektyvinių ABC apsaugos priemonių įrangos technikas	0444B0****
18.	ABC matavimo prietaisų įrangos technikas	0444C0****
19.	ABC švarinimo priemonių technikas	0444D0****
20.	ABC meteorologas	044500****
21.	ABC laborantas	044600****
22.	Atakos naikintuvo L-39 lakūnas	1101BA****
23.	Lengvojo transporto lėktuvo L-410 lakūnas	1102AA****
24.	Lengvojo transporto lėktuvo AN-2 lakūnas	1102AB****
25.	Lengvojo transporto lėktuvo AN-26 lakūnas	1102AC****
26.	Vidutiniojo sraigtasparnio MI-8 lakūnas	1103BA****
27.	Lengvojo transporto lėktuvo AN-26 navigatorius	1105AC****
28.	Lengvojo transporto lėktuvo AN-26 eksploataavimo ore inžinierius	1106AC****
29.	Vidutiniojo sraigtasparnio MI-8 eksploataavimo ore inžinierius	1107BA****
30.	Lengvojo transporto lėktuvo AN-26 eksploataavimo ore technikas	1141AC****
31.	Vidutiniojo sraigtasparnio MI-8 eksploataavimo ore technikas	1142BA****
32.	Vidutiniojo sraigtasparnio MI-8 technikas gelbėtojas	1143BA****
33.	Naras išminuotojas	240100****
34.	Naras inžinierius	240200****
35.	Kovinis plaukikas	240300****
36.	Naras išminuotojas	244100****
37.	Naras technikas	244200****

Eil. Nr.	Karinė specialybė	Specialybės kodas
38.	Kovinis plaukikas	244300****
39.	Medicinos technikos specialistas	444300****
40.	Parašiotų ir parašiutinės gelbėjimo įrangos inžinierius	690100****
41.	Parašiotų ir parašiutinės gelbėjimo įrangos technikas	694100****

ANKETA

Gerb. Respondente,

MRU Mokesčių administravimo neakivaizdinių studijų magistrantas Gaikovas Artūras rašo magistrinį darbą tema „Muitinės ir kitų pareigūnų socialinės garantijos: praktika ir pokyčiai (lyginamoji analizė)“. Šios anketos tikslas iširti Jūsų nuomonę apie Jums taikomas socialines garantijas. Anketa susideda iš 25 klausimų. Prašau pasirinkti vieną, Jūsų nuomone, tinkamą atsakymą ir pažymėti X, vietose kur palikta vieta įrašykite savo nuomonę. Prašome Jūsų nuoširdžiai atsakyti į pateiktus klausimus. Šio tyrimo rezultatai bus panaudoti tik rengiant magistro baigiamąjį darbą. Garantuojame visiškai anonimiškumą.

Iš anksto Jums dėkojame.

1. Koks Jūsų amžius?

- 22 – 30 metų;
- 30 – 38 metų;
- 38 – 45 metų;
- virš 45 metų

2. Koks Jūsų išsilavinimas?

- Vidurinis;
- Aukštesnysis;
- Aukštasis;
- Kita _____

3. Kokia Jūsų šeimyninė padėtis?

- Vedęs/susituokusi;
- Nevėdes/išsiskyrusi;
- Kita _____

4. Koks Jūsų tarnybos stažas dabartinėje darbovietėje?

- Iki 5 metų
- 5 metai;
- 10 metų;
- 15 metų;
- 20 metų;
- Kita _____

5. Kokios socialinės garantijos yra taikomos Jūsų institucijoje?

- Priedai prie atlyginimo;
- Išmokos dėl persikėlimo į kita tarnybos vietą;
- Socialinis draudimas;
- Medicininės priežiūros išlaidų dengimas;
- Reabilitacinių išlaidų dengimas;
- Kita _____

6. Ar Jus tenkina Jums taikomos socialinės garantijos?

- Visiškai tenkina;
- Tenkina;
- Netenkina;
- Nei tenkina, nei netenkina;
- Visiškai netenkina;

(Jei į šį anketos klausimą Jus atsakėte neigiamai, tai prašome atsakyti į 7 klausimą, jei teigiamai, tai pereikite prie 8 klausimo)

7. Kokios yra priežastys dėl kurių Jus netenkina suteikiamos socialinės garantijos:

- Kitos organizacijos suteikia darbuotojams daugiau socialinių garantijų
- Darbovietėje nevisada suteikiama galimybė pasinaudoti socialinėmis garantijomis;
- Kita _____

8. Ar Jums teko tarnybos metu pasinaudoti suteikiamomis socialinėmis garantijomis?

- Taip;
- Ne;

(Jei į šį anketos klausimą Jus atsakėte teigiamai tai prašome atsakyti į 9 klausimą, jei neigiamai, tai pereikite prie 10 klausimo).

9. Kokiomis socialinėmis garantijomis Jūs pasinaudojote?

- Vaiko gimimo;
- Tarnybos vietos pakeitimo;
- Pavojingų darbo sąlygų;
- Ligos atveju;
- Kita _____

10. Kiek kartu per savo tarnybos laiką Jums teko pasinaudoti socialinėmis garantijomis?

- Neteko pasinaudoti;
- Teko pasinaudoti 1 karta;
- Teko pasinaudoti 2 – 5 kartus;
- Teko pasinaudoti 5 – 10 kartu;
- Naudojasi pastoviai jei buvo galimybės;

11. Ar jums tenka dirbti viršvalandžius?

- Taip;
- Ne;

(Jei į šį anketos klausimą Jus atsakėte teigiamai tai prašome atsakyti į 12 klausimą, jei neigiamai, tai pereikite prie 13 klausimo.)

12. Kaip kompensuojami Jūsų išdirbti viršvalandžiai?

- Piniginiais priedais prie atlyginimo;
- Laisvadieniais;
- Nekompensuojami;
- Kita _____

13. Ar tinkamai yra apskaičiuotas Jūsų darbo užmokestis?

- Taip;
- Ne;

14. Ar užtenka Jūsų gaunamo atlyginimo patenkinti Jūsų bei šeimos poreikiams?

- Pakanka;
- Nepakanka;
- Pakanka tik mano poreikiams;
- Pakanka tik šeimos poreikiams;
- Kita _____

(Jei į šį anketos klausimą Jus atsakėte neigiamai , tai atsakykite į 15 ir 16 klausimus, jei teigiamai pereikite prie 17 klausimo.)

15. Kokie Jūsų poreikiai lieka neįgyvendinti dėl mažai gaunamų pajamų?

- Būsto įsigijimas;
- Būsto remontas;
- Kelionės į užsienį;
- Naujausių IT įsigijimas;
- Kita _____

16. Kokie Jūsų šeimos poreikiai lieka neįgyvendinti dėl Jūsų mažai gaunamo atlyginimo?

17. Ar Jūs pritariate vykdomam Jūsų darbovietėje atostogų grafiko planavimui?

- Taip;

Ne, nes _____

18. Ar Jūs turite galimybę pasirinkti savo atostogas kada pageidaujate?

Taip;

Ne;

19. Pagal kokius kriterijus vykdomas išleidimas į pensiją?

Pagal ištarnautą laiką;

Pagal užtarnautą laipsnį;

Abu variantai;

Kita _____

20. Ar sudarytos galimybės Jums išėjus į pensiją sėkmingai integruotis į visuomenę?

Taip;

Ne;

Nevisai;

Nežinau;

21. Ar išėjus į pensiją Jums pakaks gaunamų socialinių garantijų?

Taip;

Ne;

Nežinau;

22. Kokias papildomas socialines garantijas, Jūs pasiūlytumėte diegti Jūsų įstaigoje?

23. Ar Jūsų nuomone yra tinkama teisinė bazė reglamentuojanti Jūsų socialines garantijas?

24. Jūsų nuomone, ar visi turi lygias galimybes Jūsų darbovietėje gauti socialines garantijas?

Taip;

Ne;

Nežinau;

(Jei į šį anketos klausimą Jus atsakėte neigiamai tai prašome atsakyti į 25 klausimą.)

25. Kokios priežastys dėl kurių ne visi darbuotojai turi lygias galimybes gauti socialinės garantijas?

