



LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMO NARYS

Gedimino pr. 53, 01109 Vilnius Tel. (8 5) 239 6670 El. p. ieva.urboniene@lrs.lt

Finansų ministrei
Gerb. Gintarei Skaistei
El. p. gintare.skaiste@finmin.lt

2022-10- Nr. SN-S-17

**RAŠYTINIS KLAUSIMAS
DĖL PADĖTIES MUITINĖS SISTEMOJE**

Atsižvelgdama į piliečių kreipimusis ir viešai skelbiamą informaciją, prašau atkreipti dėmesį į susidariusią situaciją muitinės sistemoje ir imtis veiksmų toliau dėstomoms problemoms spręsti.

Kaip skelbiama interneto portale Kartu.lt (<https://www.kartu.info/index.php/search-mainmenu-5/blog-mainmenu-9/23-newsflashes/muitinje/621-muitiniu-direktoriai-pries-du-k-lima-pareigunams?fbclid=IwAR3l6HSJYLuqf0bZ5mO46cZtW5Vqzc0k8DPzweNLFG1ZSKvkMdwsws0qhGAs>),

pristatant 2022 metų lėšų panaudojimo planą ir neeilinio vertinimo kriterijus, Muitinės departamento vadovai pasiūlė vertinti ir tuos pareigūnus, kurie dėl svarbių priežasčių neišlaikė fizinio pasirengimo testo, tačiau šiam pasiūlymui nepritarė teritorinių muitinių direktoriai. Vienas iš cituojamų nepritarimo argumentų, galimai prasilenkiantis su teisiniu pareigūnų vertinimo reguliavimu – laiko stoka kiekvieną darbuotoją vertinti individualiai.

Nurodytame portale skelbiamame Muitinės departamento kolegijos posėdžio protokole teigiama, kad Muitinės departamentas prašė Finansų ministerijos papildomų lėšų darbo užmokesčio fondui, tačiau gauti maksimalūs asignavimai ateinantiems trims metams yra išlaikyti tame pačiame lygyje, o vertinimo metu individualiai nustatytini atlyginimo dydžiai „nuleisti iš viršaus“. Tokia pozicija pareigūnų darbo užmokesčio klausimu kelia nerimą, nes kylant pragyvenimo kainoms bei Vyriausybei nuosekliai didinant mažiausiai uždirbančių piliečių atlyginimus, keliant pagal darbo sutartis dirbančių valstybės ir savivaldybės įstaigų darbuotojų minimalius pareiginės algos koeficientus, muitinės darbuotojai nesulaukia teisingo atlyginimo už savo darbą.

Skelbiami dokumentai tik patvirtina, kad pritraukti patyrusius darbuotojus į viešąjį sektorių ir į muitinės sistemą yra nemenkas iššūkis. Nekalbant apie įvairias darbuotojų motyvavimo sistemas, konkurencingas darbo užmokestis išlieka svarbiausiu darbuotojų pritraukimo ir išlaikymo veiksniumi. Kelia nuostabą, kad ši problema muitinės sistemos įstaigų vadovų yra akivaizdžiai

ignoruojama. Tai, kad įstaigų vadovai galimai netinkamai planuoja žmogiškųjų išteklių poreikius ir jiems išlaikyti reikalingą finansavimą, iliustruoja faktas, jog vienas iš vadovų tik dabar planuoja per ilgą laiką identifikuoti darbuotojus, kurių pareiginės algos koeficientai nesiekia rekomenduotinių dydžių, ir apskaičiuoti finansinę naštą, nors tokie skaičiavimai turėtų būti atliekami nuolat, planuojant ir vykdant įstaigos biudžetą.

Muitinės sistemos darbuotojų teigimu, pastaruoju metu muitininkams darbo užmokestis kilo mažiausiai, o muitininkų labai trūksta. Konkursuose neatsiranda kandidatų dėl mažų atlyginimų, vidiniai konkursai praktiškai nevyksta. Palyginus su vidaus reikalų sistemos pareigūnų situacija, kur darbo užmokestis nuosekliai kyla, muitinės sistemoje proveržio nesimato. Tai, kad skelbiant konkursus pradedantiems pareigūnams siūlomi gerokai didesni koeficientai, nei tarnybą paliekantiems patyrusiems darbuotojams, rodo ne vien tai, kad pareigūnų trūksta, bet ir tai, kad įstaigose tinkamai nedaroma su personalu ir finansais. Darbuotojai nėra motyvuojami nei atlyginimo dydžių, nei galimybių siekti karjeros sistemos viduje.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, galima išvada, kad muitinės įstaigų vadovų grandyje stebima tam tikra kompetencijų krizė, daranti įtaką visos sistemos tinkamam funkcionavimui. Šiuolaikinis vadovas privalo ugdyti kolektyvą, kelti ir palaikyti darbuotojų motyvaciją, užtikrinti jiems orias darbo sąlygas, taip kuriant efektyvios tarnybos pagrindus.

Remiantis LR Seimo statuto 212 straipsniu, prašau atsakyti:

1. Kaip vertinami Muitinės departamento vadovai ir jų vadovavimo kompetencijos? Ar tai daroma nuolat ar tik konkurso metu?
2. Kokie pokyčiai, susiję su Muitinės pareigūnų darbo užmokesčiu bei darbo sąlygomis, yra numatyti 2023 m. valstybės ir savivaldybių biudžetų projekte?

Maloniai prašau Jūsų įvertinti pavaldžių pareigūnų padėties ir valdomos srities problemas aprašytais aspektais bei informuoti mane apie priimtus sprendimus. Susidaro įspūdis, kad galimai ir vadovams reikalingas neeilinis vertinimas, kurio tikslas ne vien kelti atlyginimą, bet atlikti kompetencijų auditą, identifikuoti taisytinas vietas, pasiūlyti pagalbą, kad vadovaujamų įstaigų kolektyvas būtų tinkamai sukomplektuotas.

Seimo narė

Ieva Kačinskaitė-Urbonienė