

**VŠĮ „Vilkijos Pirminės sveikatos priežiūros centro“
ir
Kauno apskrities darbuotojų profesinės sąjungos „Sandrauga“**

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2018 m. gruodžio 19 d.

Kaunas

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

Sutarties sudedamosios dalys:

I skyrius Bendrosios nuostatos

II skyrius Darbo sutarčių sudarymas, keitimas ir nutraukimas

III skyrius Darbo ir poilsio laikas

IV skyrius Darbo apmokėjimas

V skyrius Darbo sauga ir socialinės garantijos

VI skyrius Baigiamosios nuostatos

VŠĮ Vilkijos PSPC direktorė



 Dainora Kudzinskiene

KADPS „Sandrauga“ pirmininkas





Kęstutis Juknis

PREAMBULĖ

VŠĮ „Vilkijos Pirminės sveikatos priežiūros centras“ įmonės kodas: 259945310, buveinės adresas: Bažnyčios 23, Vilkijos m., Kauno r. sav.. LT-54227 (toliau – **Darbdavys**), kuriai atstovauja **direktorė Dainora Kudzinskienė**, ir KADPS „Sandrauga“, įmonės kodas 195772298, buveinės adresas Laisvės al. 46, LT-44246 Kaunas (toliau – **Profesinė sąjunga**), kuriai atstovauja **pirmininkas Kęstutis Juknis**, siekiant gerinti Kauno rajono VŠĮ „Vilkijos Pirminės sveikatos priežiūros centras“ darbuotojų ekonomines, darbo ir socialines sąlygas bei stiprinti socialinę partnerystę, Įstaiga ir Profesinė sąjunga (toliau kartu – **Šalis**, o kiekvienas atskirai – **Šalis**) susitarė ir sudarė šią kolektyvinę sutartį (toliau – **Sutartis**).

I SKYRIUS

BENDROSIOS NUOSTATOS

1.1. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – LR DK) ir kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais bei šalių tarpusavio interesų derinimu, šalis Sutartimi nustato darbo, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, taip pat abipuses teises, pareigas ir šalių atsakomybę, nereglamentuotas įstatymuose, kituose teisė aktuose, tačiau gerinant VŠĮ „Vilkijos Pirminės sveikatos priežiūros centro“ darbuotojų padėtį.

1.2. Sutarties tikslas – užtikrinti efektyvų įstaigos darbuotojų darbą bei vystyti socialinį dialogą su Profesine sąjunga, siekiant įstaigos tikslų bei užtikrinti aukštesnę nei numatyta teisės aktų darbo sąlygų, darbuotojų teisių, darbuotojų darbo užmokesčio, socialinės rūpybos, darbų saugos, aukštos darbo kultūros lygį, palankias darbo ir kvalifikacijos kėlimo sąlygas, tokiu būdu skatinant darbuotojų aktyvų dalyvavimą sudarant sąlygas darniai įstaigos veiklai.

1.3. Ši Sutartis galioja profesinės sąjungos nariams, tačiau Šalims sutarus, atskiros šios Sutarties nuostatos taikomos ir kitiems Įstaigos darbuotojams, kurie nėra profesinės sąjungos nariai.

1.4. Ši sutartis yra Profesinės sąjungos intelektualinė nuosavybė. Laikoma, kad šios nuostatos yra saugomos autorinių teisių. Be išankstinio Profesinės sąjungos rašytinio sutikimo draudžiama atgaminti, versti, adaptuoti ar bet koku kitu būdu naudoti ir perduoti bet kurią Sutarties nuostatą.

1.5. Kolektyvinė sutartis įsigalioja jos pasirašymo dieną šalių bendru sutarimu. Sutartis sudaroma neterminuotam laikotarpiui.

1.6. Kolektyvinėje sutartyje vartojamos sąvokos:

1.6.1. **Darbuotojas** – fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą bei įsipareigojęs atlygintinai atlikti darbo funkciją pagal darbo sutartį su darbdaviu.



1.6.2. **Darbdavys** – įstaiga, turinti darbinį teisnumą ir veiksnumą bei kurios naudai pagal darbo sutarties darbo funkciją atlygintinai įsipareigojęs atlikti darbuotojas.

1.6.3. **Darbo sutartis** – rašytinis darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo užmokestį.

1.6.4. **Sutartis** – kolektyvinė sutartis, nustatanti darbo teisės normas, šalių susitarimo teises, pareigas ir atsakomybę rašytiniu susitarimu tarp Įstaigos ir Darbuotojų.

1.6.5. **Vienas vaiką auginantis darbuotojas** yra:

1.6.5.1. našlys (našlė);

1.6.5.2. vieniša motina (įmotė), tėvas (įtėvis), globėjas;

1.6.5.3. vaiko motina (įmotė), tėvas (įtėvis) atlieka laisvės atėmimo bausmę ar jai (jam) neterminuotai arba terminuotai apribota tėvų valdžia;

1.6.5.4. santuoka yra nutraukta arba sutuoktiniai gyvena skyrium ir nėra sudarę kitos santuokos, teismo sprendimu vaiko (įvaikio) gyvenamoji vieta yra nustatyta su darbuotoju;

1.6.5.5. kitais įstatymų nustatytais atvejais, reglamentuojančiais vienišos motinos (įmotės), tėvo (įtėvio), globėjo sąvoką.

1.6.6. **BSI** – bazinė socialinė išmoka.

II SKYRIUS

DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS, KEITIMAS IR NUTRAUKIMAS

2.1. Šio skyriaus nuostatos taikomos visiems Įstaigos darbuotojams.

2.2. Darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo nuostatas reglamentuoja LR DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai bei ši Sutartis. Tais atvejais, kai darbo teisės aktuose yra prieštaravimų, taikoma tokia nuostata, kuri yra naudingesnė darbuotojui. Direktorius ir darbuotojai (ar jų atstovai) turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

2.3. Darbuotoją priimant į darbą, dviem egzemplioriais pagal LR Vyriausybės nutarimu patvirtintą pavyzdinę formą sudaroma rašytinė darbo sutartis, kurią pasirašo direktorius arba jo įgaliotas asmuo ir darbuotojas. Darbo sutartis įforminama direktoriaus įsakymu. Vienas darbo sutarties egzempliorius gražinamas darbuotojui.

2.4. Direktorius arba jo įgaliotas asmuo į darbą priimamą darbuotoją su šia Sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, darbuotojo etikos kodeksu supažindina pasirašant darbo sutartį.

2.5. Kiekvienam konkrečiam darbui yra sudaromas Pareigybės aprašymas, kurį pasirašo konkretus pareigas užimantis asmuo. Nutraukus su darbuotoju darbo sutartį, pareigybės aprašymas saugomas asmens byloje.



2.6. Dėl papildomų pareigų suteikimo darbo sutarties sudarymo tvarka yra derinama su Profesine sąjunga. Pirmumo teisė suteikiama nuolatiniams darbuotojams.

2.7. Darbuotojui, užimančiam dvejus tarpusavyje nesusijusias pareigas ir viršijant LR DK 114 str. 1 dalyje nustatytą per septynių dienų laikotarpį keturiasdešimt aštuonių darbo valandų trukmę, papildomai sudaroma atskira darbo sutartis.

2.8. Darbo laikas apskaitomas kiekvienai darbo sutarčiai atskirai.

2.9. Darbuotojų, dirbančių vienoje darbovietėje arba ne vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių, darbo dienos trukmė negali būti ilgesnė kaip dvylika valandų. (LR DK 114 str. 2 d.).

2.10. Siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, taip pat ar sulygtas darbas tinka darbuotojui, sudarydamos darbo sutartį darbo sutarties šalys gali sulygti dėl išbandymo laikotarpio (LR DK 36 str. 1 d.).

2.10.1. Išbandymo laikotarpis negali būti ilgesnis nei 3 mėnesiai, neskaitant laiko, kai darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių. Pratesti išbandymo laikotarpį darbo sutarties šalių susitarimu draudžiama (LR DK 36 str. 2 d.).

2.10.2. Į darbą priimamiems asmenims gali būti taikomas 3 mėnesių bandomasis laikotarpis, atsižvelgus į šias objektyvias aplinkybes:

2.10.2.1. darbuotojui reikalingas apmokymas;

2.10.2.2. yra būtinybė įsitikinti, ar darbuotojas sugebės tinkamai atlikti jam pavestas pareigas;

2.10.2.3. yra kitos darbu atlikti reikšmingos aplinkybės.

2.11. Darbuotojas gali per išbandymo terminą nutraukti darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbdavį prieš 3 darbo dienas.

2.12. Kai mažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teise likti darbe taikyti nepensijinio amžiaus darbuotojams ir laikytis išdėstyto eiliškumo. Darbuotojams:

2.12.1. kurie darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;

2.12.2. kurie vieni išlaiko vaikus (įvaikius) iki 16 metų;

2.12.3. turintiems aukštesnę išsilavinimą, kvalifikaciją;

2.12.4. kuriems iki senatvės pensijos liko 5 metai;

2.12.5. turintiems šioje darbovietėje didesnę darbo stažą;

2.12.6. išrinktiems į profesinės sąjungos valdymo organus;

2.13. Per išbandymo laikotarpį darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, apie tai pranešdamas darbuotojui ne vėliau kaip prieš 3 dienas. Tokiu atveju turi būti nurodyto darbuotojo išbandymo kriterijai ir atleidimo motyvai.

2.14. Nutraukiant darbo sutartį darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių, darbuotojas rašytiniu pareiškimu apie tai įspėja darbdavį ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas, jeigu:



- 1) darbuotojo prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip keturiasdešimt penkias dienas per paskutinius dvylika mėnesių;
- 2) darbuotojui du mėnesius iš eilės ir daugiau nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga) arba jeigu darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų, kuriuos nustato darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančios darbo teisės normos;
- 3) darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl ligos ar neįgalumo arba dėl to, kad namuose slaugo šeimos narį (vaiką (įvaikį), tėvą (įtėvį), motiną (įmotę), vyrą, žmoną), kuriam teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis;
- 4) pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas sukako įstatymų nustatytą senatvės pensijos amžių ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas pas tą darbdavį.

2.15. Nutraukiant darbo sutartį darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių, darbdavys privalo išmokėti darbuotojui dviejų jo vidutinio darbo užmokesčių dydžio išeitinę išmoką, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.

2.16. Nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, esant svarbioms priežastims, nurodytoms šioje Sutartyje bei įspėjus darbuotoją LR DK nustatyta tvarka ir tik tuo atveju, jei neįmanoma darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbo vietą. Svarbiomis priežastimis laikomos aplinkybės:

2.16.1. kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;

2.16.2. kurie augina daugiau kaip tris vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų arba vieni augina vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų ar neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba vieni prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas mažesnis negu penkiasdešimt penkių procentų darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;

2.16.3. kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, kurie sulaukė įstatymų nustatytos senatvės pensijos amžiaus ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdami darbdavio įmonėje;

2.16.4. kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau kaip treji metai;

2.16.5. kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje;

2.16.6. kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovų, veikiančių darbdavio lygmeniu, valdymo organų narius.

2.17. Nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, darbdavys įspėja darbuotoją prieš 1 mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – prieš dvi



savaite. Šie įspėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, ir trigubinami darbuotojams, kurie augina vaiką (įvaikį) iki keturiolikos metų, ir darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, taip pat neįgaliems darbuotojams ir darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip dveji metai.

2.18. Darbdavys neturi teisės savo iniciatyva ir valia atleisti iš darbo darbuotojo – įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos nario, negavęs tos profesinės sąjungos sutikimo.

2.19. Nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu, darbuotojas ir darbdavys pasirašo rašytinį susitarimą, kuriame išdėstomos darbo sutarties nutraukimo sąlygos.

2.20. Darbdavys nustato įstaigos pareigybių, profesijų kompetenciją bei kvalifikacijos lygį ir sudaro tinkamas sąlygas įstaigos darbuotojams kelti reikalingą kvalifikaciją ar persikvalifikuoti, įgyti reikiamą profesiją.

2.21. Darbuotojas, kuris vyksta įgyti naują profesinę kompetenciją, nesusijusią su jau įgyta specialybe, gali pasirašyti sutartį su darbdaviu. Sutartyje nurodoma pareiga atlyginti įstaigai patirtas išlaidas dėl darbuotojo naujos profesinės kompetencijos įgijimo.

2.21.1. Darbuotojo išipareigojimo atlyginti įstaigai patirtas išlaidas dėl darbuotojo profesinės kompetencijos tobulinimo terminas negali viršyti 1 metų, ir proporcingai mažinamas išdirbtam laikui.

2.22. Darbdavys neturi teisės perkelti į kitą darbą, t.y. pakeisti darbo sąlygas, be raštiško darbuotojo sutikimo.

2.23. Darbdavys turi teisę perkelti darbuotoją iki vieno mėnesio laiko į darbo sutartimi nesulygtą darbą tik įstatymu nustatyta tvarka ir tais atvejais palikti jam ne mažesnę kaip vidutinį darbo užmokestį ankstesniame darbe.

2.24. Iš darbuotojų arba jų šeimos narių, gali būti nuomojami nuosavybės teise priklausantys automobiliai pagal dvišalę sutartį, profesinei veiklai.

III SKYRIUS

DARBO IR POILSIO LAIKAS

3.1. VŠĮ „Vilkijos Pirminės sveikatos priežiūros centro“ darbo laikas yra 5 darbo dienos su dvejomis poilsio dienomis per savaitę.

3.2. Darbuotojams, dirbantiems pagal slankųjį darbo grafiką, poilsio dienos suteikiamos kitomis savaitės dienomis iš eilės pagal darbo (pamainų) sudarytus grafikus.

3.3. Darbuotojų darbo ir poilsio laikai yra nustatomi darbo tvarkos taisyklėse, darbo grafikuose, direktoriaus įsakymu.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

3.4. Darbo tvarkos taisyklės yra derinamos su Profesine sąjunga.

3.5. Darbuotojams, dirbantiems ne pamainomis, darbo trukmė yra 40 darbo valandų per savaitę, išskyrus tuos atvejus, kai darbo teisės normos darbuotojui nustato sutrumpintą darbo laiko normą arba šalys susitaria dėl ne viso darbo laiko.

3.6. Į darbo laiką bet kuriuo atveju yra įtraukiamas:

3.6.1. pasirengimas darbui darbo vietoje;

3.6.2. fiziologinės pertraukos ir specialios pertraukos;

3.6.3. kelionės iš darbovietės į darbdavio nurodytą darbo funkcijos laikino atlikimo vietą laikas;

3.6.4. kvalifikacijos tobulinimo darbdavio pavedimu laikas;

3.6.5. privalomų darbuotojų sveikatos patikrinimų laikas;

3.6.6. prastovos laikas;

3.6.7. nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos.

3.7. Darbdavys, darbuotojo pageidavimu, privalo suteikti jam galimybę dirbti ne visą darbo dieną (savaitę), kai darbuotojas: yra pensijinio amžiaus, yra neįgalus, slaugo sergantį šeimos narį, kai moteris yra nėščia, kai turi vaiką iki 14 metų amžiaus arba neįgalų vaiką iki 16 metų amžiaus – apmokant už faktiškai atidirbtą laiką.

3.8. Pertraukų trukmė, jų pradžia ir pabaiga bei kitos su poilsiu darbo metu susijusios sąlygos yra nustatomos darbo teisės normose ir darbo dienos (pamainos) grafikuose.

3.9. Darbuotojams, dirbantiems tokį darbą, kurio metu neįmanoma suteikti pertraukos, turi būti sudaromos tinkamos sąlygos pavalgyti darbo metu.

3.10. Kasmetinių atostogų trukmė nustatoma vadovaujantis LR DK normomis.

3.11. Kasmetinių atostogų suteikimas nustatomas pagal grafiką darbe bei suderinamas su tiesioginiu vadovu.

3.12. Vadovaujantis LR DK 138 straipsnio 2 dalimi, papildomos atostogos suteikiamos darbuotojams:

3.12.1. darbuotojams iki aštuoniolikos metų, darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, ir neįgaliems darbuotojams suteikiamos dvidešimt penkių darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba trisdešimt darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos penkių savaitių trukmės atostogos;

3.12.2. už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje pačioje darbovietėje – darbuotojams, turintiems ilgesnį kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą darbovietėje, – 3 dienos, už kiekvienų paskutinių 5 metų nepertraukiamąjį darbo stažą darbovietėje – 1 diena. Į ilgalaikį





nepertraukiamąjį darbo darbovietėje stažą, už kurį suteikiamos papildomos atostogos, įskaitomas faktiškai dirbtas laikas darbovietėje, nurodyti LR DK 127 straipsnio 4 dalyje;

3.12.3. už darbą sąlygomis, jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų ir tokių nukrypimų negalima pašalinti;

3.13. Papildomų atostogų trukmę, suteikimo sąlygas ir tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė.

3.14. Darbuotojams, turintiems teisę į papildomas atostogas esant keliems pagrindams, nurodytiems Sutarties 3.12. – 3.12.3. papunkčiuose, kartu su kasmetinėmis atostogomis suteikiamos jų pasirinkimu tik vienos iš šių papildomų atostogų.

3.15. Papildomos atostogos pridedamos prie kasmetinių atostogų ir gali būti darbovietės ir darbuotojo susitarimu suteikiamos kartu arba atskirai. Nesutarimo atveju, šios atostogos suteikiamos kartu.

3.16. Nemokamos atostogos gali būti suteikiamos darbuotojo prašymu ir atskiru susitarimu su darbdaviu, atsižvelgiant į esamą Įstaigos ekonominę ir finansinę būklę. Ši nuostata taikoma visiems Įstaigos darbuotojams.

IV SKYRIUS

DARBO APMOKĖJIMAS

4.1. Darbo užmokestis – tai atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį.

4.2. Darbdavys garantuoja, kad darbo užmokestis darbuotojui būtų teisingai paskaičiuotas ir išmokamas laiku.

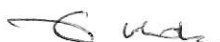
4.3. Kartu su pagrindiniu atlyginimu darbuotojams, esant pakankamam darbo užmokesčio fondui, gali būti papildomai mokami priedai, priemokos, premijos.

4.4. Už darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, taip pat kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, mokamas padidintas, palyginti su normaliomis sąlygomis, darbo užmokestis. Konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi darbo sutartyje.

4.5. Laiku neišmokėjęs darbo užmokesčio, darbdavys įsipareigoja mokėti Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyto dydžio delspinigius.

4.6. Nesant darbuotojo kaltės arba be jo sutikimo, negali būti sumažinta jo kategorija arba darbo užmokestis.

4.7. Viršvalandinis darbas registruojamas darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose ir viršvalandinio darbo paraiškoje (arba žurnale), kurią pasirašo darbdavys ir darbuotojas.





4.8. Darbuotojų atlyginimai negali būti mažesni už LR Vyriausybės nustatytą minimalų atlyginimą. Už darbą švenčių dienomis mokamas ne mažesnis kaip dvigubas valandinis arba dieninis atlygis.

4.9. Įstaigos darbuotojų mokymas, kvalifikacijos kėlimas ir perkvalifikavimas vykdomas pagal kasmet sudaromus mokymo, kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo planus, atsižvelgiant į darbovietės personalo poreikį.

4.10. Esant Įstaigos finansinei galimybei ir direktoriui siunčiant darbuotoją privalomo kvalifikacijos tobulinimo, būtino darbo funkcijoms atlikti bei teisės aktų nustatyta tvarka privalomo išklaudyti nustatytą valandų skaičių, patirtas išlaidas apmoka darbdavys:

4.10.1. gydytojams, vykstantiems į kvalifikacijos tobulinimo kursus, ne trumpesnius nei 24 val. – mokama iki 8 eur/val.

4.10.2. slaugos ir jam prilygintam personalui, vykstančiam į kvalifikacijos tobulinimo kursus, ne trumpesnius nei 24 val. – mokama iki 5 eur/val.

4.10.3. Šios 4.10. – 4.10.2. nuostatos taikomos visiems Įstaigos darbuotojams.

4.11. Apie naujų darbo apmokėjimo sąlygų nustatymą pagal apmokėjimo kvalifikacinius lygius darbdavys turi raštu pranešti profesinei sąjungai ne anksčiau kaip prieš 3 mėnesius iki naujų derybų dėl darbo apmokėjimo pradžios.

4.12. Esant darbo užmokesčio fondo ekonomijai, gali būti mokamos priemokos.

4.13. Už aukštą kvalifikaciją, skubių, svarbių ir sudėtingų darbų (užduočių) vykdymą bei papildomų darbų atlikimą, nurodant konkretų terminą, bet ne ilgesnį kaip iki kalendorinių metų pabaigos, skiriami priedai (priemokos).

4.14. Atleidžiant darbuotoją iš darbo, visas jam priklausantis darbo užmokestis turi būti išmokamas ne vėliau kaip paskutinę jo darbo dieną.

V SKYRIUS

DARBO SAUGA IR SOCIALINĖS GARANTIJOS

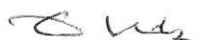
5.1. Kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme.

5.2. Kiekvieno darbuotojo darbo vieta ir aplinka turi būti saugi ir nekenksminga sveikatai, įrengta pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus.

5.3. Darbas turi būti organizuojamas vadovaujantis darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus.

5.4. Darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės finansuojamos darbdavio lėšomis.

5.5. Darbdavys įsipareigoja dirbančiųjų socialinius ir ekonominius poreikius tenkinti.



5.6. Darbuotojams – profesinės sąjungos nariams, vykstantiems į reabilitacijos įstaigą, išmokama iki 2 bazinių socialinių išmokų.

5.7. Mirus darbuotojui, mirusiojo darbuotojo artimiesiems išmokamas jam priskaičiuotas darbo užmokestis bei skiriama 10 bazinių socialinių išmokų pašalpa. Pašalpa skiriama mirusio darbuotojo šeimai, kuri pateikia reikalingus pašalpai gauti dokumentus: prašymą, mirties liudijimą, giminystės ryšį įrodančius dokumentus.

5.8. Mirus darbuotojo artimajam (tėvui, motinai, vaikui, įvaikiui ar sutuoktiniui), skiriamos 6 bazinės socialinės išmokos bei 3 laisvos dienos, paliekant vidutinį darbo užmokestį. Pašalpa skiriama darbuotojui, kuris pateikia reikalingus pašalpai gauti dokumentus: prašymą, mirties liudijimą.

5.9. Darbuotojui:

- auginančiam 3 (tris) ar daugiau nepilnamečių vaikų ar turinčiam kitų išlaikytinių, kuriems nustatytas sunkus ar vidutinis neįgalumo lygis arba mažesnis kaip 55 (penkiasdešimt penkių) procentų darbingumo lygis,
- auginančiam neįgalų vaiką iki 18 (aštuoniolikos) metų,
- vienam auginančiam nepilnamečių ar nepilnamečius vaikus,

kartą per kalendorinius metus skiriama 50 eur dydžio išmoka. Pašalpa skiriama darbuotojui, pateikusiam prašymą ir faktą įrodančius dokumentus. Tais atvejais, kai darbuotojas turi teisę į išmoką keliais pagrindais, nurodytais šiame punkte, mokama viena išmoka pagal prašymą.

5.10. Darbuotojui, kuriam yra būtina materialinė parama (nukentėjusiajam nuo gaisro, stichinių nelaimių, nelaimingų atsitikimų atvejais ar esant kitoms nuo darbuotojo nepriklausančioms aplinkybėms) skiriama materialinė parama, kurios dydį nustato Darbdavys ir Profesinės sąjungos atstovai bendru sutarimu. Pašalpa skiriama darbuotojui, kuris pateikia reikalingus pašalpai gauti dokumentus: prašymą, pažymą apie įvykusią nelaimę ar kitokias aplinkybes iš atitinkamų institucijų.

5.11. Esant mokes fondo ekonomijai, darbuotojui sukakties proga skiriama:

5.11.1 30-ties – 1 BSI;

5.11.2. 40-ties – 2 BSI;

5.11.3. 50 ar daugiau – 3 BSI.

Ši nuostata taikoma visiems Įstaigos darbuotojams.

5.12. Profesinės sąjungos komiteto sprendimu gali būti kompensuojamos išlaidos, patirtos dėl:

- vairuotojo medicininių sveikatos pažymų;
- profilaktinius sveikatos patikrinimus;
- už šaunamojo ginklo medicininės sveikatos pažymą.





5.13. Darbdavys ir darbuotojas turi teisę sudaryti sutartį, kad darbuotojui būtų apmokamos išlaidos, patirtos dėl kelionių į darbovietę. Ši nuostata taikoma visiems Įstaigos darbuotojams.

5.14. Administracija kartu su profesine sąjunga organizuoja kalėdinę eglutę, darbuotojų vaikams (įvaikiams, globotiniams) iki 12 metų amžiaus, įteikia dovanėles. Ši nuostata taikoma visiems Įstaigos darbuotojams.

5.15. Iš profesinės sąjungos lėšų, jei yra vykdomos šios KS VI skyriaus 6.13. punkto nuostatos, darbuotojams, kurie yra profesinės sąjungos nariai, gali būti apmokamas skirtumas tarp vidutinio darbo užmokesčio ir ligos pašalpos (nedarbingumo), profesinės sąjungos sprendimu.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

6.1. Šalys, tinkamai įgyvendindamos teises ir vykdydamos pareigas, privalo veikti vadovaujantis sąžiningumo, bendradarbiavimo, protingumo ir abipusio sutarimo siekimo principais bei nepiktinaudžiaujant teise.

6.2. Siekiant tinkamai atstovauti ir ginti dirbančiųjų profesinės sąjungos narių interesus, įstaigos profesinės sąjungos „Sandrauga“ pirmininkui ar jo įgaliotam atstovui, pareiškus pageidavimą, suteikiama teisė dalyvauti visuose susirinkimuose ar kitokio pobūdžio renginiuose, kuriuose svarstomi darbo apmokėjimo ar darbo organizavimo gerinimo, darbuotojų socialinės problemos ar kiti svarbūs klausimai.

6.3. Profesinės sąjungos nariams pageidaujant, sveikatos priežiūros centro buhalterija nemokamai iš darbo užmokesčio atskaito profesinės sąjungos nario mokestį (1% nuo priskaičiuoto darbo užmokesčio) ir centralizuotai, kas mėnesį perveda į profesinės sąjungos nurodytą sąskaitą.

6.4. Veiklos užtikrinimui, profesinei sąjungai nemokamai suteikiamos patalpos komiteto posėdžiams ir susirinkimams. Darbdavys suteikia galimybę surengti darbo metu ne mažiau kaip 2 kartus per metus bendrus susirinkimus, leidžia naudotis informacijos stendais bei kitomis informacijos priemonėmis,

6.5. Profesinės sąjungos pirmininkui arba jo įgaliotam atstovui už sugaištą laiką, kai sudaroma, surašoma ir kontroliuojama kolektyvinė sutartis, mokamas atlyginimo vidurkis.

6.6. Profesinės sąjungos komiteto nariams sudaromos sąlygos dalyvauti profesinės sąjungos posėdžiuose bei seminaruose. Išvykimas yra suderinamas su įstaigos vadovu,

6.7. Darbdavys įsipareigoja derinti su profesine sąjunga darbų saugos instrukcijas.

6.8. Darbdavys sudaro sąlygas profesinei sąjungai pasinaudoti įmonėje esančia spausdinimo ir dokumentų dauginimo aparatūra.



6.9. Profesinė sąjunga įsipareigoja teikti pasiūlymus dėl darbo, ekonominių ir socialinių sąlygų gerinimo, struktūrinių padalinių reorganizavimo bei darbuotojų skaičiaus, kvalifikacijos kėlimo sąlygų, darbo saugos klausimų.

6.10. Profesinė sąjunga turi teisę atlikti laisvanorišką dirbančiųjų apklausą darbo sąlygų, buities, darbo ir poilsio laiko, mikroklimato kolektyve tyrimui. Rezultatus galima paviėšinti.

6.11. Kiekviena iš Sutarties šalių privalo vengti interesų konflikto ir siekti bendros darbdavio ir darbuotojo ar visų darbuotojų gerovės, darbo santykių darnaus vystymosi ir kitos darbo sutarties šalies teisėtų interesų gynimo.

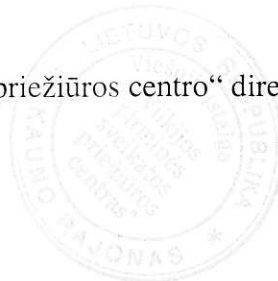
6.12. Darbovietė pagal Lietuvos Profesinių sąjungų įstatymo 10 str., 13 str. 3 d. ir LR DK 167 str., kas mėnesį Profesinei sąjungai perveda 7 BSI dydžio sumą darbuotojų švietimui, kvalifikacijos kėlimui ir kitoms socialinėms reikmėms tenkinti. Pinigai pervedami į Profesinės sąjungos banko sąskaitą. Už Sutarties techninį ir teisinį aptarnavimą bei priežiūrą 15% lieka Profesinei sąjungai.

6.13. Iš Profesinei sąjungai skirtų lėšų (pagal Sutarties 5.15 punktą), profesinės sąjungos nariams gali būti apmokamas skirtumas (skiriant pašalpa), susidaręs laikino nedarbingumo metu, kuris atsiranda tarp išmokėtos ligos pašalpos ir vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio.

6.14. Sutartį jos galiojimo laiku keičia bei papildo Sutartį pasirašiusių Šalių atstovai rašytiniu susitarimu. Keičiant šios Sutarties Įstaigos ir Profesinės sąjungos susitarimus, pakeitimai tvirtinami tuo pačiu būdu, kaip ir tvirtinama Sutartis. Šalis, teikdama kitai Šaliai pasiūlymą dėl Sutarties ar atskirų jos dalių ar punktų pakeitimo ar papildymo, turi kitai Šaliai pateikti pakeitimo projektą ir siūlomų pakeitimų arba papildymų argumentavimą.

VŠĮ „Vilkijos Pirminės sveikatos priežiūros centro“ direktorė

Dainora Kudzinskiėnė



KADPS „Sandraugos“ primininkas



Kęstutis Juknis